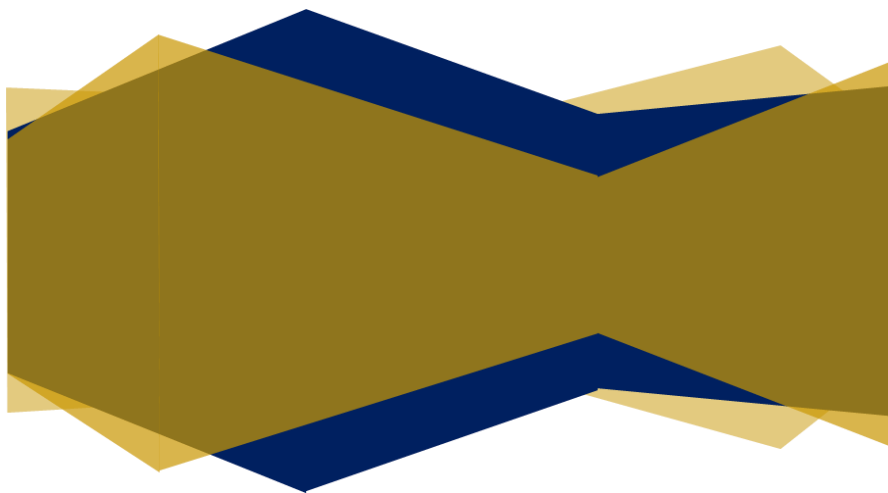


**Faculdade Metropolitana da Amazônia**

# **Projeto Pedagógico de Curso**

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



**2017**

## **PROCESSO**

### **Mantenedora**

Instituto Euro-Americano de Educação, Ciência e Tecnologia – EUROAM.

### **Mantida**

Faculdade Metropolitana da Amazônia – FAMAZ.

### **Endereço de Funcionamento do Curso**

Avenida Visconde de Souza Franco, nº72 – Bairro Reduto, Município Belém, Estado PA,  
CEP 66053-000.

### **Últimos Atos normativos do Curso de Graduação**

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - Portaria Sese nº213,  
28/03/2014, D.O.U de 28/03/2014 (autorização)

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - Portaria Sese nº745,  
14/07/2018, D.O.U de 17/07/2018 (reconhecimento)

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| <b>O CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b> .....                                    | 5  |
| <b>1 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA</b> .....   | 9  |
| <b>1.1 CONTEXTO EDUCACIONAL</b> .....  | 9  |
| <b>1.2 ATUAÇÃO DO TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b> .....  | 12 |
| <b>1.3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO</b> .....   | 13 |
| <b>1.3.1 Políticas Institucionais de Ensino</b> .....  | 13 |
| <i>1.3.1.1 Ensino de Graduação</i> .....   | 17 |
| <i>1.3.1.2 Ensino de Pós-Graduação</i> .....   | 18 |
| <b>1.3.2 Políticas Institucionais de Pesquisa/Iniciação Científica</b> .....                                 | 20 |
| <b>1.3.3 Políticas Institucionais de Extensão</b> .....  | 21 |
| <b>1.4 OBJETIVOS DO CURSO</b> .....  | 24 |
| <b>1.5 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO</b> .....  | 26 |
| <b>1.5.1 Perfil do egresso</b> .....   | 26 |
| <b>1.5.2 Competências e habilidades</b> .....  | 29 |
| <b>1.6 ESTRUTURA CURRICULAR</b> .....  | 32 |
| <b>1.6.1 Matriz Curricular</b> .....   | 36 |
| <b>1.6.2 Matriz Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos</b> .....           | 37 |
| <b>1.7 CONTEÚDOS CURRICULARES</b> .....  | 39 |
| <b>1.8 METODOLOGIA</b> .....   | 42 |
| <b>1.9 ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO</b> .....   | 43 |
| <b>1.10 ATIVIDADES COMPLEMENTARES</b> .....  | 44 |
| <b>1.11 TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)</b> .....   | 46 |
| <b>1.12 APOIO AO DISCENTE</b> .....  | 47 |
| <b>1.12.1 Formas de Acesso</b> .....   | 49 |
| <b>1.13 AÇÕES DECORRENTES DOS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO DO CURSO</b> .....                                      | 51 |
| <b>1.14 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TICS) NO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM</b> .....             | 53 |
| <b>1.15 PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO-APRENDIZAGEM</b> .....                            | 55 |
| <b>1.16 NÚMERO DE VAGAS</b> .....  | 60 |
| <b>2 CORPO DOCENTE E TUTORIAL</b> .....  | 61 |
| <b>2.1 ATUAÇÃO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)</b> .....  | 61 |
| <b>2.2 ATUAÇÃO DO (A) COORDENADOR (A)</b> .....  | 63 |
| <b>2.3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL, DE MAGISTÉRIO SUPERIOR E DE GESTÃO ACADÊMICA DO(A) COORDENADOR(A)</b> ..... | 67 |
| <b>2.4 REGIME DE TRABALHO DO(A) COORDENADOR(A)</b> .....   | 67 |
| <b>2.5 CARGA HORÁRIA DE COORDENAÇÃO DO CURSO</b> .....   | 68 |
| <b>2.6 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE DO CURSO</b> .....   | 68 |
| <b>2.7 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE DO CURSO – PERCENTUAL DE DOUTORES</b> .....                                | 71 |
| <b>2.8 REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE</b> .....   | 71 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>2.9 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO CORPO DOCENTE</b> .....  | 72  |
| <b>2.10 EXPERIÊNCIA DE MAGISTÉRIO SUPERIOR DO CORPO DOCENTE</b> .....   | 72  |
| <b>2.11 FUNCIONAMENTO DO COLEGIADO DE CURSO OU EQUIVALENTE</b> .....  | 72  |
| <b>2.12 PRODUÇÃO CIENTÍFICA, CULTURAL, ARTÍSTICA OU TECNOLÓGICA</b> .....   | 74  |
| <b>3 INFRAESTRUTURA</b> .....   | 76  |
| <b>3.1 GABINETES DE TRABALHO PARA PROFESSORES EM REGIME DE TEMPO INTEGRAL</b> .....   | 76  |
| <b>3.2 ESPAÇO DE TRABALHO PARA COORDENAÇÃO DO CURSO E SERVIÇOS ACADÊMICOS</b> .....   | 77  |
| <b>3.3 SALA DOS PROFESSORES</b> .....   | 77  |
| <b>3.4 SALA DE AULA</b> .....   | 78  |
| <b>3.5 ACESSO DOS ALUNOS A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA</b> .....  | 79  |
| <b>3.6 BIBLIOGRAFIA BÁSICA</b> .....  | 81  |
| <b>3.7 BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR</b> .....  | 82  |
| <b>3.8 PERIÓDICOS ESPECIALIZADOS</b> .....  | 83  |
| <b>3.9 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS ESPECIALIZADOS: QUANTIDADE</b> .....  | 86  |
| <b>3.10 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS ESPECIALIZADOS: QUALIDADE</b> .....  | 86  |
| <b>3.11 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS ESPECIALIZADOS: SERVIÇOS</b> .....   | 87  |
| <b>3.11.1 Laboratório de informática</b> .....  | 87  |
| <b>3.11.2 Núcleo de Práticas Administrativas (NPA)</b> .....  | 89  |
| <b>3.12 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA</b> .....   | 90  |
| <b>3.13 COMITÊ DE ÉTICA NA UTILIZAÇÃO DE ANIMAIS (CEUA)</b> .....   | 92  |
| <b>4 REQUISITOS LEGAIS E NORMATIVOS</b> .....   | 95  |
| <b>4.1 DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b> .....  | 95  |
| <b>4.2 DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS PARA EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS E PARA O ENSINO DE HISTÓRIA E CULTURA AFRO-BRASILEIRA E INDÍGENA</b> ..... | 96  |
| <b>4.3 DIRETRIZES NACIONAIS PARA A EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS</b> .....   | 96  |
| <b>4.4 PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA</b> .....   | 96  |
| <b>4.5 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE</b> .....   | 99  |
| <b>4.6 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)</b> .....  | 99  |
| <b>4.7 CARGA HORÁRIA MÍNIMA EM HORAS</b> .....  | 100 |
| <b>4.8 TEMPO DE INTEGRALIZAÇÃO</b> .....  | 101 |
| <b>4.9 CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU MOBILIDADE REDUZIDA</b> .....  | 101 |
| <b>4.10 DISCIPLINA DE LIBRAS</b> .....  | 103 |
| <b>4.11 INFORMAÇÕES ACADÊMICAS</b> .....  | 103 |
| <b>4.12 POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL</b> .....   | 103 |
| <b>5 CONTEXTUALIZAÇÃO EDUCACIONAL</b> .....   | 106 |
| <b>5.1 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DA MANTENEDORA</b> .....  | 106 |
| <b>5.2 CONTEXTO EDUCACIONAL DO ESTADO DO PARÁ</b> .....   | 108 |
| <b>5.3 A FACULDADE METROPOLITANA DA AMAZÔNIA - FAMAZ</b> .....  | 113 |
| <b>5.3.1 Missão</b> .....   | 113 |
| <b>5.3.2 Visão Estratégica</b> .....  | 113 |

|  |     |
|--|-----|
| 5.3.3 Princípios Institucionais.....                                     | 115 |
| 5.4 TRAJETÓRIA HISTÓRICA .....   | 115 |
| 5.5 PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL .....                         | 117 |
| 5.6 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO .....             | 118 |
| 5.7 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL.....   | 119 |
| 5.8 PLANO DE ATUALIZAÇÃO TECNOLÓGICA E MANUTENÇÃO DOS EQUIPAMENTOS ..... | 121 |
| 5.9 REGISTROS ACADÊMICOS .....   | 122 |
| 6 CONTEXTO REGIONAL.....   | 124 |
| 6.1 ESTADO DO PARÁ.....  | 124 |
| 6.2 CONTEXTO REGIONAL PARA O CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS .....     | 128 |
| 7 INSTALAÇÕES GERAIS .....   | 130 |
| 7.1 INSTALAÇÕES ADMINISTRATIVAS .....                                    | 130 |
| 7.2 AUDITÓRIO .....  | 130 |
| 7.3 INFRAESTRUTURA PARA CPA .....  | 131 |
| 7.4 BIBLIOTECA .....   | 131 |
| 7.4.1 Espaço Físico.....   | 132 |
| 7.4.2 Instalações do Acervo .....  | 133 |
| 7.4.3 Instalações para Estudo.....                                       | 133 |
| 7.4.4 Acervo.....  | 133 |
| 7.4.5 Serviços e Informatização .....                                    | 134 |
| 7.4.6 Base de Dados.....   | 136 |
| 7.4.6 Plano de Atualização do Acervo .....                               | 139 |
| 7.5 INSTALAÇÕES SANITÁRIAS.....  | 140 |
| 7.6 ESPAÇOS DE CONVIVÊNCIA E DE ALIMENTAÇÃO .....                        | 141 |
| 7.7 INFRAESTRUTURA DE SEGURANÇA.....                                     | 142 |
| APÊNDICES .....  | 143 |
| APÊNDICE A EMENTAS E BIBLIOGRAFIA.....                                   | 143 |
| APÊNDICE B REGULAMENTO PROJETO INTEGRADOR.....                           | 157 |

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

---

O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, resultado do diálogo coletivo de docentes, pertencentes ou não, ao Núcleo Docente Estruturante (NDE), além da Coordenação de Curso, tem como objetivo geral formar profissionais com visão sustentável e com sólidos conhecimentos teóricos e práticos, que serão aplicados na gestão com pessoas, capacitando o(a) aluno(a) a identificar, por meio de métodos, técnicas e práticas modernas, a importância das pessoas no contexto de uma organização, tornando-o competente para atuar nos diversos subsistemas que integram a área de Recursos Humanos das empresas.

A partir da Portaria n.º 213 de 27/03/2014, publicada no Diário Oficial da União em 28 de março de 2014, o CST em Gestão de Recursos Humanos na FAMAZ, iniciou suas atividades no segundo semestre de 2014. Para tanto, o mesmo foi elaborado em plena consonância com as normativas:

- I. Constituição Federal de 1988;
- II. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n.º 9.394, de 20/12/1996;
- III. Lei do Plano Nacional de Educação (PNE) n.º 10.172/2001;
- IV. Lei do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior n.º 10.861, de 14/4/2004;
- V. Lei do Estágio de Estudantes n.º 11.788, de 25/09/2008;
- VI. Decreto n.º 5.773, de 09/05/2006, que dispõe sobre as Funções de Regulação, Supervisão e Avaliação da Educação Superior;
- VII. Resolução CNS n.º 466/2012, que dispõe sobre Normas e Diretrizes Reguladoras da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos;
- VIII. Resolução CNS n.º 370, de 08/03/2007, que trata do registro e credenciamento ou renovação de registro e credenciamento do CEP;
- IX. Resolução CNE/CES n.º 3, de 02/07/2007, que dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora-aula;
- X. Lei Nº 9.394/96, com a redação dada pelas Leis Nº 10.639/2003 e Nº 11.645/2008, e da Resolução CNE/CP Nº 1/2004, fundamentada no Parecer

CNE/CP Nº 3/2004, que tratam sobre as diretrizes curriculares para a educação das relações ético-rationais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena;

XI. Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto Nº 4.281 de 25 de junho de 2002, que trata sobre políticas de educação ambiental;

XII. Decreto n.º 5.296/2004 que dispõe sobre as condições de acesso para portadores de necessidades especiais, que passou a vigorar a partir de 2009;

XII. Decreto n.º 5.626/2005 que dispõe sobre Libras como disciplina obrigatória ou optativa;

XIII. Parecer CNE/CP nº 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP nº 1, de 30/05/2012, que trata de diretrizes para a educação em direitos humanos; e

XIV. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que trata dos direitos da pessoa com transtorno espectro autista.

Além de atender aos ditames das Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia, pelos seguintes itens:

I. Resolução CNE/CP n.º 3/2002, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia;

II. Parecer CNE/CES n.º 436/2001, que trata sobre a formação do tecnólogo;

III. Parecer CNE/CP n.º 29/2002, que esclarece sobre as diretrizes curriculares nacionais gerais para a educação profissional de nível tecnológico;

IV. Parecer CNE/CES n.º 277/2006, expõe a nova forma de organização da educação profissional e tecnológica de graduação;

V. Parecer CNE/CES n.º 239/2008, apontando a carga horária das atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia; e

VI. Portaria MEC n.º 10/2006, que aprova o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), atualizado em 2016.

O projeto em questão visou a atender ao que nele se preconiza como fundamentos da educação contemporânea, baseada em competências e habilidades, teoria e prática, como um processo de formação de pessoas

capacidades para analisar e articular conceitos e argumentos, para interpretar e valorizar fenômenos, tudo isso aliado a uma postura reflexiva e visão crítica que fomenta o trabalho em equipe, através de uma aprendizagem dinâmica capaz de formar sujeitos autônomos e cidadãos, comprometidos com o desenvolvimento sócio regional, que vão além da mera reprodução de conhecimentos e práticas, mas capazes de atuar local e globalmente, comprometidos com os preceitos éticos e morais, desenvolvendo modelos de gestões favoráveis e viáveis ao ambiente em que se encontra, para que possa conseguir colocar a gestão de pessoas como uma vantagem competitiva frente aos seus concorrentes, adequando-se às forças do macroambiente, mas sem se restringir a tal, prezando sempre pela qualidade de vida das pessoas que estão envolvidas no processo, necessidades e aspirações exigidas dos profissionais deste século diante da realidade que o circunda.

Assim, sistematicamente, a partir de agosto de 2012, quando fora constituída a Comissão Elaboradora do Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, até o presente momento, docentes e membros do Núcleo Docente Estruturante, com maturidade e vivência acadêmicas e, sobretudo, frente às novas demandas de uma sociedade em constante mutação, estiveram debruçados para discutirem e definirem acerca do desenho e identidade do curso, orientados pelas normativas legais que norteiam os cursos de graduação, a área em questão e pelo que tange à carga horária mínima, perfil profissional de conclusão, infraestrutura mínima requerida, período de integralização e carga horária destinada às atividades complementares.

Aspectos como a atualização das ementas nas disciplinas e a análise pormenorizada entre as diversas componentes curriculares do mesmo período/semestre e entre períodos/semestres diferentes foram extensivamente discutidos considerando a concepção de ensino e aprendizagem planejada, que representavam a materialização de um perfil calcado em habilidades e competências, a partir de experiências acadêmicas, sociais e evidentemente pedagógicas.

O contexto de atualização do projeto foi rico e dinâmico e propiciou aos participantes experiências inovadoras quando comparadas aos sistemas e métodos tradicionais de revisão de PPCs visto que os envolvidos puderam desenvolver, na prática, conceitos estudados nas formações docentes proporcionadas pelo Núcleo de Apoio ao Docente e Discente (NADD) sobre os temas como: Construção de um



percurso avaliativo de competências; Competências e Habilidades no contexto educacional; Avaliação da Aprendizagem e outros.

Aliadas ao processo de melhoria do Projeto Pedagógico ao longo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, as reflexões consideraram também as especificidades da área de atuação do Curso, o contexto regional e, sobretudo, a consonância com documentos norteadores institucionais como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Plano Pedagógico Institucional (PPI) e o Regimento da FAMAZ.

O processo de atualização coletiva deste PPC repousou em três dimensões: a dimensão conceitual, que forneceu os fundamentos e os conceitos-chave que configuram o paradigma orientador que subsidiam o PPC; a dimensão normativa que proveu os referenciais que fundamentam o PPC e a dimensão estrutural que proporcionou os elementos constitutivos do PPC.

Desta forma, o PPC que ora se apresenta, fruto da reflexão e comprometimento docente, possui estrutura curricular consistente e eficaz para com as demandas acadêmicas e sociais e demandará esforços, planejamento, dedicação e monitoramento constante para sua sustentabilidade e plena consolidação.

Certamente a equipe desenvolvedora deste PPC acredita que este documento não se encerra no conteúdo destas páginas e que, muito além de um documento, é a indicação clara do caminho a ser trilhado pelo coletivo do curso, o que, necessitará, ao longo de sua manutenção, uma constante reavaliação e reestruturação visando o atendimento pleno das demandas de formação do tecnólogo em gestão de recursos humanos.

# 1 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

## 1.1 CONTEXTO EDUCACIONAL

A escassez de profissionais formados no Brasil faz com que a profissão de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos ganhe força e procura, não somente por pessoas que atuam na área, como os administradores, empreendedores no geral ou áreas afins, mas, também, por pessoas que não possuíam nenhum conhecimento sobre Gestão de Recursos Humanos, havendo um crescente interesse na profissão e nos cursos que a habilitam.

No que se refere ao contexto regional as áreas industriais e de serviços, sendo a última maior foco da região metropolitana de Belém, alegam carência e demandam pessoas capacitadas no segmento de Gestão de Recursos Humanos, portanto havendo necessidade da formação de profissionais qualificados para o crescente mercado de trabalho.

As mudanças que vêm ocorrendo no mundo globalizado, celeradas pelo uso intensivo das telecomunicações e da informática, geram novas demandas capazes de transformar a informação em conhecimento, a fim de aumentar seu grau de empregabilidade.

O aumento da relevância do setor de serviços na economia global é uma realidade em todo o mundo. O setor de serviços, tanto no PIB das nações como nos empregos gerados, está diretamente relacionado às necessidades dos clientes e consumidores em escala global.

A área de gestão de recursos humanos, inclusa no setor de serviços, representa oportunidades de negócios para as empresas. Fatores como abertura de mercado, aumento da competitividade e da concorrência no mercado, contribuíram para a implantação do poder de escolha dos consumidores, levando a imposição de desafios que a área de gestão de recursos humanos vem, já a algum tempo, experimentando um processo contínuo de redefinição de sua estratégia e adequação contínua de suas práticas.

Assim, cresce a necessidade por profissionais para atuar com desenvoltura no ambiente interno da organização na área de gestão de pessoas, dando apoio sistemático todo corpo organizacional, dessa forma, as habilitações tecnológicas na área de gestão de pessoas vem constituindo uma procura predominante no país, em

especial na região Norte, segundo a revista Exame o produto interno da Região Norte deverá ter um crescimento de 3,9% em 2017.

Ainda na Região Norte há uma perspectiva de investimentos na área mineral, por meio do Projeto da Vale, o qual poderá injetar na região por volta de 14,3 bilhões de dólares. Outro fator importante é a perspectiva de crescimento de 5% na área de serviço, em 2017 na região, motivado pelo aumento do crédito. Constatando-se a abertura de novas vagas de emprego, ou seja, uma nova tendência no mercado de trabalho e a expansão de atividades ligadas à gestão de recursos humanos, colocando a necessidade de ampliação do quantitativo de profissionais qualificados para atuarem nesta área.

Nesse contexto sócio econômico, faz-se necessário o profissional de gestão de recursos humanos que precisa encontrar alternativas criativas, inovadoras e concretas que possibilitem a melhoria constante e sistemática da qualidade, da produtividade e do atendimento ao cliente garantindo a geração de vantagens competitivas sustentáveis para as corporações.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem a finalidade de oferecer oportunidade diferenciada para a formação do indivíduo que deseja ingressar no vasto campo de “Gestão e Negócios”, com conhecimento científico e tecnológico e com competência profissional.

Para tanto, o curso visa propiciar formação ou aprimoramento de profissionais técnicos de nível superior com potencial para acompanhar os avanços tecnológicos e, para utilizar adequadamente e de forma otimizada, os equipamentos de alta tecnologia na área de planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas voltadas para desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual, de grupo e organizacional, catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional, respeitando os princípios éticos.

Desta forma, o PPC do CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ reflete as expectativas educacionais da Instituição dispostas no seu PPI e no seu PDI, bem como as necessidades sociais do estado do Pará e do município de Belém.

Tendo em vista as características de Belém e suas possibilidades de crescimento econômico, o CST em Gestão de Recursos Humanos, com vistas à

colaboração na formação de profissionais qualificados e integrados à realidade deste município, do entorno e do país; oferecendo ensino que conduz à cidadania e ao comprometimento com os desafios da gestão de recursos humanos no mercado de trabalho contemporâneo.

Nessa perspectiva, o curso deve estar simultaneamente voltado à contemporaneidade dos fundamentos e técnicas de gestão, que se tornam cada vez mais universais, e à realidade regional, provável área geográfica de atuação dos profissionais formados no curso. É necessário compreender que, embora a competição seja global, a ação é local, o que implica a necessidade de uma visão sistêmica.

A FAMAZ entende que o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está voltado à perspectiva do(a) estudante que almeja um curso atualizado e completo para aprender a profissão, para as perspectivas do mercado de trabalho e dos cidadãos que precisam de um profissional competente, responsável, ético e preocupado com os problemas sociais. Assim, a FAMAZ avança no sentido da sua vocação institucional que é formar profissionais em várias áreas de conhecimento, garantindo a interdisciplinaridade, o trabalho em equipe, a visão humanista e os postulados éticos.

Deve-se considerar ainda que o momento atual de transformações econômicas, técnicas e sociais é bastante complexo. Ao mesmo tempo em que algumas profissões desaparecem e empresas naufragam, são criadas novas oportunidades de negócios e de atuação. O desafio atual não se restringe à superação da limitada visão de administração do cotidiano, por meio de uma perspectiva mais estratégica. A tarefa colocada para o tecnólogo é a construção do futuro, ou seja, a construção de novos mercados e novas competências organizacionais. Não se trata apenas da diversificação de negócios, mas sim da criação de novos negócios.

Face ao exposto, ressalta-se que a formação do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos representa, para Belém e para a região Norte, uma das ações estratégicas na melhoria da qualidade da assistência prestada à população e para as empresas, considerando a necessidade e a relevância econômica e social deste curso de graduação.

## 1.2 ATUAÇÃO DO TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A atuação do tecnólogo e sua dedicação dentro das organizações, seja em qualquer ramo de negócio, é importante para manter a ordem e o bem estar de todos os funcionários no âmbito das organizações. Além disso, o tecnólogo em gestão de recursos humanos é o responsável por equilibrar a relação entre empregado e empregador, tentando estabelecer uma ligação forte e prazerosa entre ambos, de forma a seguir uma única rota em direção ao sucesso organizacional. O tecnólogo em gestão de recursos humanos é responsável por diversas ações, como:

- Suprimento de pessoal: Recrutar e selecionar pessoas adequadas para as funções corretas; contratar e realizar a socialização;
- Desenvolvimento de pessoal: Obter o máximo de empenho de cada um, por meio de treinamentos efetivos de acordo com o diagnóstico organizacional; elaborar plano de carreira;
- Manutenção de pessoal: implantar serviço de benefícios, administração salarial, rotinas relacionadas com área trabalhista;
- Desenvolver estratégias adequadas de motivação, a fim de criar e manter um clima organizacional positivo;
- Manter em alta a estima e a moral dos funcionários;
- Proteger com esmero a saúde e as condições físicas e mentais adequadas de modo a evitar qualquer tipo de acidente ao trabalhador;
- Compreender o papel da área de Recursos Humanos como centro de agregação de valor nas empresas;
- Discernir, compreender atitudes e motivações e influenciar o comportamento organizacional por meio da liderança;
- Negociar e tornar-se um agente de disseminação do conhecimento;
- Desenvolver programas de treinamento e capacitação de pessoas e equipes frente às novas tendências e exigências dos mercados em seus mais diversos setores;
- Conhecer as legislações que norteiam à gestão de recursos humanos;
- Manter relacionamento próximo dos sindicatos e negociar quando for necessário;

- Lidar com os fatores externos a organização, sabendo socializar o ambiente de trabalho;
- Controle de Recursos Humanos: Auditar e manter banco de dados atualizado;
- Ser um cidadão multiplicador de uma nova postura, mais ambientalmente sustentável e ética dentro das organizações;
- Atuar como agentes de mudanças nos cenários empresariais e nas relações de trabalho, construindo políticas e práticas que favoreçam a diferenciação e crescimento das organizações e dos seus profissionais;
- Atuar como consultor, gerente ou analista de Recursos Humanos buscando maximizar as soluções para o desenvolvimento dos fluxos operacionais e estratégicos dos Recursos Humanos das organizações;
- Conseguir a cooperação favorável e extrair a criatividade de todos os envolvidos;
- Desenvolver boas relações de trabalho; e
- Influenciar o comportamento do grupo, efetuar planejamentos estratégicos tanto de curto como de longo prazo.

### 1.3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO

#### 1.3.1 Políticas Institucionais de Ensino

Dentro do espírito de articulação dos documentos norteadores da FAMAZ, a política institucional desta Faculdade encontra-se de acordo com o estabelecido no Projeto Pedagógico Institucional (PPI), no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e no Projeto Pedagógico de Curso (PPC) que se tem a filosofia básica de que o aluno se constitui o centro do processo da relação institucional ensino/aprendizagem.

Nesse sentido, a Política Institucional de Ensino prioriza a sólida formação profissional e de cidadania e um ensino teórico-prático que amplia as fronteiras do saber e contribui para um aprendizado alicerçado na tríade: *ensino, pesquisa/iniciação científica e extensão*. Mas também, consentaneamente com a Resolução CNE/CP n.º 3/2002, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais

Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ foi concebido com o compromisso de propiciar formação generalista que atenda às necessidades sociais, com ênfase na qualidade de vida do cidadão, assegurando, prioritariamente, a integralidade da atenção e a qualidade e humanização do atendimento prestado à população do município de Belém, sem, contudo, perder a perspectiva regional, estadual e nacional.

Nesse sentido, a formação acadêmica desenvolvida até aqui busca qualificar o tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos frente aos princípios, diretrizes e práticas da necessidade de uma formação específica, por meio da compreensão das relações de trabalho operacional, visando o aprimoramento da dinâmica de gestão, a qualificação dos processos e a proposição de projetos de intervenção, a partir do reconhecimento de diferentes demandas, sustentados por evidências científicas.

Com o pensar voltado para a formação prospectiva, antecipando os desafios que aguardam os egressos no futuro que ainda não se conhece o contorno, tem sido buscado uma aprendizagem ativa e problematizadora, que considere em primeiro plano a realidade social, cultural do município de Belém, voltada para autonomia intelectual, apoiada em formas criativas e estimulantes para o processo de ensino-aprendizagem, formando profissional comprometido com a resolução de problemas da realidade cotidiana.

O Projeto Pedagógico do Curso tem sido executado a partir dos seguintes princípios:

- Confluência dos processos de desenvolvimento do pensamento, sentimento e ação;
- Formação baseada na captação e interpretação da realidade, proposição de ações e intervenção na realidade;
- Sensibilidade às questões emergentes do ensino e do entorno social;
- Valorização e domínio de um saber baseado no conhecimento já construído e que contemple o inédito;
- Reconhecimento de que o aprendizado se constitui como um processo dinâmico, apto a acolher a motivação do sujeito e que contemple o desenvolvimento do próprio estilo profissional; e
- Articulação entre o ensino, a pesquisa e extensão.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ é permeado pelas crenças e valores a seguir descritos:

- Homem, como cidadão, cujas necessidades devem ser atendidas durante o ciclo vital;
- O gestor deve atuar em equipe multiprofissional, visando atender o homem na sua integralidade, a sociedade e quem usar seus produtos e serviços;
- O profissional deve ter competência técnico-científica e atitude crítica, favorecidas por uma formação geral que considera a situação econômica, social, política e cultural do País, e o perfil de sua região;
- Formação é um processo educacional que implica em coparticipação de direitos e responsabilidades de docentes, discentes e profissionais de campo, visando o seu preparo para prestar assistência ao cidadão; e
- Educação formal inicia-se no curso de graduação e deverá ser continuada, de forma institucionalizada ou não, para aprimoramento e aperfeiçoamento profissional.

Assim, percebe-se que o projeto pedagógico em questão preza pela formação profissional que contemple os conteúdos essenciais, as habilidades e as competências necessárias, de modo a instrumentalizá-lo para compreensão da realidade social e para as diferentes intervenções, seja nos aspectos micro ou macro institucionais.

Vale registrar que o presente Projeto Pedagógico do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos encontra-se, plenamente, adequado aos atos legais que regem as áreas de educação superior e às Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos Tecnológicos, sendo também pautado nas Normas Institucionais estabelecidas no Estatuto da Mantenedora (na esfera das suas competências) e no Regimento, Resoluções e outros atos internos da FAMAZ.

Com isso se verifica que as políticas de ensino estão voltadas para os eixos que se preocupam com a disponibilização dos mais modernos instrumentos de ensino, pesquisa/iniciação científica e extensão, bem como de instrumentos virtuais de aproximação professor/aluno, por meio do qual são disponibilizados planos de cursos, material de apoio ao aluno, exercícios, atividades extraclasse, dentre outros.

Mais que tudo, no entanto, cuida-se de que a formação teórica esteja aliada



às práticas e à combinação de enfoques dos temas gerais e específicos definidos nos programas de Disciplinas do Curso, não se esquecendo de que as questões de ordem metodológica e pedagógica são objeto de atenção permanente.

Diante deste prisma, a ação didático-pedagógica é voltada à formação de um profissional capaz de formular e de resolver problemas, de questionar e reconstruir realidades em âmbito interno, regional ou nacional, sobretudo, pela formação crítica que se pretende esboçar na construção plena dos cursos da IES.

As políticas, em destaque, são traduzidas por diversas ações e atividades, dentre os quais:

- *Reforço ao Aprendizado*, com vistas a ampliar a autonomia intelectual do aluno por intermédio da iniciação científica e trabalho de núcleos temáticos multidisciplinares;
- *Estímulo às Ações Interdisciplinares*, articulando planos de ensino, incentivando avaliações instrumentalizadas por pesquisa e atividades de extensão;
- *Apoio ao Docente*, realizando cursos de capacitação, que contemplem uso de novas tecnologias de ensino, que representem, ao docente, maior responsabilidade pelo aprendizado e não somente pelo ensino;
- *Apoio ao Discente*, com a finalidade de acompanhar o processo de aprendizagem em todas as disciplinas e atividades curriculares;
- *Ampliação dos Espaços para as Práticas*, com vistas a diversificar os ambientes apropriados para desenvolvimento de atividades práticas, em condições similares de trabalho profissional;
- *Programa de Acompanhamento de Egressos*, com o objetivo de manter o apoio institucional ao ensino continuado e à empregabilidade;
- *Programa de Iniciação Científica (PROIC)*, com o objetivo de inserir o aluno na pesquisa científica, oportunizando-lhe maior conhecimento dos temas tratados em nível regional e nacional;
- *Programa de Monitoria de ensino (PROME)*, que, a cada semestre e ano, publicam editais e selecionam alunos para atuar em monitoria de ensino concedendo-lhes bolsa para que estes atuem como monitores, trabalhando com o(a) professor(a) na condução da disciplina.
- *Programa de Extensão (PROEX)*, com o objetivo de flexibilizar a matriz

curricular, estimulando o conhecimento de problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, bem como prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade, na promoção à extensão aberta à participação da população, com o intuito à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

### *1.3.1.1 Ensino de Graduação*

As atividades de ensino de graduação são consideradas atividades indissociáveis da pesquisa/iniciação científica e da extensão e objetivam a integração da vida acadêmica com a realidade social, de forma participativa e mútua.

Ciente de suas responsabilidades sociais, a FAMAZ tem se orientado no oferecimento de cursos de graduação que compreendem um conjunto de atividades pedagógicas sistematizadas com o objetivo de formar profissionais, conforme perfil definido pelas diretrizes curriculares nacionais e pelos contextos social, econômico e de trabalho.

A organização curricular e didática, conforme legislação específica, potencializam a formação e o aperfeiçoamento contínuo do aluno como pessoa, profissional e cidadão, em harmonia com a missão da FAMAZ, com os objetivos e a função social dos cursos.

Os princípios pedagógicos e as diretrizes constituintes que balizam as ações, atividades, projetos e programas desenvolvidos para a formação do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos são os seguintes:

- I. Formação como resultado da articulação entre conteúdos, competências e habilidades adquiridas e/ou desenvolvidos durante o curso;
- II. Proposta pedagógica centrada no(a) discente como sujeito da aprendizagem e apoiada no(a) docente como facilitador e mediador do processo ensino-aprendizagem;
- III. Aprender de forma autônoma e contínua;
- IV. Produzir e divulgar novos conhecimentos, tecnologias, serviços e produtos;
- V. Empreender formas diversificadas de atuação profissional;

- VI. Atuar inter/multi/transdisciplinarmente;
- VII. Comprometer-se com a preservação da biodiversidade no ambiente natural e construído, com sustentabilidade e melhoria da qualidade da vida;
- VIII. Pautar-se na ética e na solidariedade enquanto ser humano, cidadão e profissional;
- IX. Buscar maturidade, sensibilidade e equilíbrio ao agir profissionalmente, com postura crítica reflexiva;
- X. Interpretar características referentes às pessoas, bem como a compreensão de seus desejos e necessidades que facilitarão o relacionamento no interior das organizações e as negociações com as demais áreas da organização;
- XI. Criar oportunidades para atuar com maior flexibilidade no mercado no que diz respeito ao desenvolvimento dos talentos humanos;
- XII. Compreender atitudes e motivações e influenciar o comportamento organizacional por meio da liderança;
- XIII. Enfatizar formação acadêmica articulando teoria e prática.

Citam-se, também, os princípios do compromisso da Instituição com os interesses coletivos, com a indissociabilidade entre o ensino, pesquisa/iniciação científica e extensão, o entendimento do processo de ensino/aprendizagem como multidirecional e interativo, o respeito às individualidades inerentes a cada aprendiz e a importância da figura do professor como basilar na aplicação das novas tecnologias.

O Projeto Pedagógico Institucional valoriza a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade como meios de melhorar a formação geral e profissional, de incentivar a formação de pesquisadores e de oferecer condições para uma *educação permanente* capaz de superar dicotomias entre ensino e pesquisa.

### 1.3.1.2 Ensino de Pós-Graduação

Os cursos de pós-graduação devem ter como objetivo geral uma qualificação profissional de alto nível em áreas específicas do conhecimento, proporcionando ao aluno ferramentas para que ele possa gerar conhecimento por meio do desenvolvimento de projetos de pesquisa ou para que ele tenha condições de exercer, de forma mais qualificada, uma determinada atividade profissional.

No entanto, como objetivos mais específicos, o profissional egresso dos programas de pós-graduação deve ser capaz de utilizar critérios científicos para a análise e a solução de problemas, de trabalhar para a geração de conhecimento em sua área de atuação e ter habilidade para a formação de novos recursos humanos.

As atividades de pós-graduação são desenvolvidas em um segundo eixo dentro do qual a IES deverá afirmar-se em qualidade de ensino e compromisso científico, observados os seguintes balizamentos:

- I. Consolidação da pós-graduação *Lato sensu*, como instrumento de formação e de qualificação de recursos humanos para a constituição de quadros especializados, seja para a docência, seja para a gestão de empreendimentos econômicos, científicos e culturais;
- II. Incremento progressivo da pós-graduação *Stricto sensu*, como instrumento de viabilização de atividades de pesquisa mediante a abertura gradual de novos cursos de mestrado alinhados às vocações da FAMAZ;
- III. Articulação entre a expansão das atividades de ensino, pesquisa, extensão e pós-graduação e a implantação de programas de iniciação científica e de monitoria para os alunos dos cursos de graduação; e
- VI. Criação e manutenção de núcleos interdisciplinares de estudos e pesquisas, com infraestrutura própria de pesquisadores e de aparelhamento técnico-científico correspondente.

A integração entre a Graduação e a Pós-Graduação objetiva capacitar, metodologicamente, os alunos para o processo de iniciação científica e para o exercício profissional. Neste sentido, a Pós-Graduação articula-se com a Graduação por meio de estreita vinculação e interlocução com as coordenações didático-pedagógicas.

A Política para a Pós-Graduação deve obedecer, dentre outras, as seguintes diretrizes:

- I. Desenvolvimento do conhecimento científico, com profundo relacionamento com o exercício profissional;
- II. Busca da excelência e aproximação da FAMAZ com a comunidade, na oferta de cursos de especialização ou aperfeiçoamento, nos projetos e estudos que identifiquem necessidades regionais, sempre respeitando os princípios da ciência e dos avanços tecnológicos; e
- III. Valorização da formação acadêmica dos docentes, entendendo-os como

agentes na consolidação da pesquisa, enquanto fator de qualidade e diferencial das instituições de educação superior.

Neste sentido, a FAMAZ tem como compromisso institucional oferecer Cursos de Pós-Graduação *lato sensu* nas áreas de Educação Superior, visando a contribuir com as interfaces das políticas institucionais de *ensino e pesquisa*, assim como na formação continuada dos egressos, bem como possibilitar a integração desses dois níveis educacionais – Graduação e Pós-graduação.

Seguindo o protocolo de trabalho da graduação, o Colegiado do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos verificará sempre a possibilidade de verificar e analisar as propostas de cursos de especialização a serem implantados pela FAMAZ e os docentes do NDE poderão também elaborar os Projetos Pedagógicos dos Cursos de Especialização com a colaboração de especialistas.

### **1.3.2 Políticas Institucionais de Pesquisa/Iniciação Científica**

A política institucional que orienta a pesquisa/iniciação científica na FAMAZ, aplicada no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e nos demais cursos da IES, encontra-se em consonância com o preconizado no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Neste sentido, as políticas para o desenvolvimento da pesquisa e da iniciação científica têm como elo a associação do ensino e da extensão com o objetivo maior de ampliar e renovar o aprofundamento dos conhecimentos ministrados nos cursos.

A pesquisa/ iniciação científica e a produção científica na FAMAZ buscam a ampliação da produção do saber e a veiculação dos conhecimentos a serviço da comunidade, como forma de assegurar a análise, a compreensão e a intervenção na realidade, voltadas para uma formação profissional conectada com os problemas que emergem desta realidade e as demandas do progresso científico e tecnológico. Essas atividades estão comprometidas com a melhoria qualitativa do ensino implantado nas diferentes áreas do saber.

A política de pesquisa/ iniciação científica implantada no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ se assenta na percepção de que a investigação científica não é somente instrumento de fortalecimento do

ensino, mas também, e, sobretudo, é um meio de renovação do conhecimento.

A FAMAZ reconhece no desenvolvimento da pesquisa/iniciação científica um valioso instrumental pedagógico. A participação em projetos de pesquisa/ iniciação científica tem importante papel na formação do aluno, no despertar e aprimorar de qualidades que se refletem no preparo de um profissional adaptável e com suficiente autonomia intelectual e de conhecimento para que se ajuste sempre às necessidades emergentes.

A realização das atividades de pesquisa/iniciação científica no CST em Gestão de Recursos Humanos é incentivada por meio de diversos mecanismos institucionais. Além disso, a FAMAZ oferece subsídios para viabilizar a execução dos projetos de pesquisa/iniciação científica apresentados pelos docentes, favorecendo desde a disponibilização de infraestrutura para a realização da pesquisa até o seu apoio financeiro.

Para o corpo discente, a FAMAZ oferece bolsas de pesquisa/iniciação científica. Considerando que a oferta de bolsas não alcança a todos os alunos inscritos, a FAMAZ incita a participação voluntária, consubstanciada em mecanismos de divulgação dos trabalhos realizados: publicação e apresentação em eventos científicos.

### **1.3.3 Políticas Institucionais de Extensão**

A FAMAZ reconhece que a articulação entre a Instituição e a sociedade por meio da extensão é um processo que permite a transferência para a sociedade dos conhecimentos desenvolvidos com as atividades de ensino e pesquisa. Por outro lado, a captação das demandas e necessidades da sociedade permite orientar a produção e o desenvolvimento de novos conhecimentos. Esse processo estabelece relação dinâmica entre a Instituição e seu contexto social.

Os serviços de extensão desenvolvidos pelos cursos de graduação ofertados pela FAMAZ devem atender às seguintes características:

- I. Atendimento à comunidade, diretamente ou em parceria com instituições públicas e particulares, levando em consideração as características locais e regionais, especialmente, Belém e sua Região Metropolitana;
- II. Participação em iniciativa de natureza cultural, artística e científica;
- III. Estudos e pesquisas em torno de aspectos da realidade local ou regional

- e da integração latino-americana;
- IV. Promoção de atividades artísticas, culturais e desportivas;
- V. Publicação de trabalhos de interesse cultural ou científico;
- VI. Divulgação de conhecimentos e técnicas de trabalho;
- VII. Estímulo à criação literária, artística e científica e à especulação filosófica;
- VIII. Cursos abertos as comunidade social e acadêmica;
- IX. Articulação e integração com os projetos de pesquisa e os cursos e programas de graduação e pós-graduação; e
- X. Envolvimento dos alunos em atividade assistenciais, na sua área de estudos, sob a supervisão ou coordenação docente.

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, a prática da *Extensão* segue as diretrizes descritas no PDI e consiste em atividade desenvolvida e articulada em cinco eixos, distintos e complementares, com os quais formalizam a conjunção entre o ensino e a pesquisa/ iniciação científica:

- I. **Primeiro eixo:** compreende os eventos culturais, técnicos e científicos, com destaque para os grandes seminários anualmente realizados, com a presença de cientistas, juristas, políticos, escritores e professores, nacionais e internacionais. Incluem-se aqui também os eventos da FAMAZ que visam ao aperfeiçoamento dos corpos docente, discente e técnico-administrativo, voltados também para a comunidade em geral, como os ciclos de debates, conferências, palestras, concertos, encontros, exposições, fóruns, oficinas e simpósios, dentre outros;
- II. **Segundo eixo:** formado pelos cursos de extensão, de caráter teórico ou prático, de curta, média ou longa duração, nas categorias de iniciação, de atualização, de qualificação/capacitação e de aperfeiçoamento/aprofundamento. Com a oferta destes cursos, pretende-se suprir as necessidades da demanda acadêmica interna (docente, discente e técnico- administrativo) e também da comunidade externa, notadamente a formada pelos egressos da FAMAZ e demais profissionais do mercado;
- III. **Terceiro eixo:** compreende os projetos de atendimento à comunidade, como aqueles desenvolvidos pelos cursos de graduação;
- IV. **Quarto eixo:** envolve os serviços de assessoria e consultoria, possíveis de serem identificados através da referência laboratorial dos cursos, dentro

de uma visão multidisciplinar, da qual são englobados as empresas juniores, os laboratórios de informática, o Biotério, dentre outros; e

V. **Quinto eixo:** compreende as publicações de interesse acadêmico e cultural, além dos projetos de revistas eletrônicas e outras publicações específicas de cada área.

#### **1.3.4 Monitoria**

A monitoria no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo propiciar formação acadêmica mais ampla e aprofundada ao aluno, incentivar o interesse pela dedicação à docência e à pesquisa bem como ampliar a participação destes nas atividades da Faculdade Metropolitana da Amazônia.

Existem duas modalidades de monitoria trabalhadas no âmbito do curso de graduação em questão: Monitoria não remunerada (Voluntária) e Monitoria remunerada por bolsa, na qual cabe frisar que esta não gera qualquer tipo de vínculo empregatício entre o aluno e a FAMAZ, devendo o aluno assinar um Termo de Compromisso.

A seleção dos monitores é regida por Edital e acompanhada pelo coordenador do curso acompanhado pelo setor responsável pela monitoria, pelo coordenador do curso e pelo professor da disciplina após ser aprovado em todos os critérios utilizados na seleção, com base nos Planos de Atividades e na Lista de Oferta do semestre letivo.

O monitor selecionado participa, juntamente com o professor, de tarefas condizentes com o seu grau de conhecimento e experiência: no planejamento das atividades, na preparação de aulas, no processo de avaliação e orientação dos alunos, na realização de trabalhos práticos e experimentais. As atividades do monitor obedecem à programação elaborada pelo professor responsável sempre sob sua supervisão e são submetidas à aprovação do professor responsável pelas atividades de monitoria e pela Coordenação do Curso.

O horário de exercício das atividades de monitoria não se sobrepõe e/ou interfere nos horários das disciplinas nas quais o aluno está matriculado ou em outras atividades necessárias à sua formação acadêmica, bem como a jornada não ultrapassa 60 horas mensais.



A frequência mensal do monitor é encaminhada pelo aluno ao setor responsável pela monitoria, sob anuência do professor responsável da disciplina sendo registrado em seu formulário apropriado, segundo calendário relativo ao período, sendo em seguida encaminhada à coordenação do Curso.

Ao final do semestre letivo, tanto monitor quanto professor, entrega ao setor responsável pelas atividades da monitoria um relatório expondo os pontos positivos e negativos da monitoria, contendo o preenchimento do Relatório de Atividades de Monitoria que é encaminhado à coordenação do curso.

### **1.3.5 Parcerias institucionais**

A FAMAZ mantém parcerias com entidades e instituições públicas, privadas, nacionais e internacionais, buscando o pleno desenvolvimento das atividades práticas e do estágio curricular supervisionado, a operacionalização de programas e projetos voltados à produção do conhecimento científico e tecnológico e associações de classe, vislumbrando a cooperação científica, técnica, tecnológica, pedagógica e a ampliação e a diversidade dos cenários de aprendizagem para os alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

## **1.4 OBJETIVOS DO CURSO**

Os objetivos do curso atendem às exigências da formação de competências intelectuais profissionais especializadas (conhecimentos, habilidades e atitudes), conforme as normas específicas para a educação profissional em nível superior, especialmente, as constantes da Resolução CNE/CP n.º 3/2002, dos Pareceres n.º 436/2001, n.º 29/2002 e n.º 277/2006, n.º 239/2008, todos da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, e a Portaria MEC n.º 10/2006, que institui o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST).

Amparadas nessas considerações o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ exhibe como objetivo geral:

Formar profissionais com visão sustentável e com sólidos conhecimentos teóricos e práticos, que serão aplicados na gestão com pessoas, capacitando o(a) aluno(a) a identificar, por meio de métodos, técnicas e práticas modernas, a importância das pessoas no contexto de uma organização, tornando-o competente

para atuar nos diversos subsistemas que integram a área de Recursos Humanos das empresas.

Na operacionalização desses objetivos gerais, temos os seguintes objetivos específicos:

- Contribuir para a formação de profissionais capazes de propor, organizar, dirigir, supervisionar e avaliar com qualidade e competência as funções básicas do processo de gestão de pessoas dentro das organizações, agindo com postura ética e fundamentos científicos;
- Oportunizar atualização na gestão de pessoas, qualificando e preparando profissionais para as exigências que lhe serão solicitadas, bem como para a melhoria e consolidação das melhores práticas de gestão de pessoas no sentido de capacitar para encarar os desafios da área de forma estratégica nas organizações;
- Proporcionar formação para atuação profissional na área de gestão de pessoas, possibilitando o rápido acesso ou consolidação de posição no mercado de trabalho e, conseqüente, evolução profissional;
- Promover o desenvolvimento de novas competências no campo da gestão de recursos humanos e a atualização em modernas técnicas e estratégias gerenciais, embasadas nos fundamentos teóricos, elevando os padrões de desempenho e promovendo uma retenção efetiva de talentos na organização;
- Formar gestores capazes de responder aos desafios das transformações sócio-políticas, econômicas e ambientais que estão acontecendo na área de relacionamento humano;
- Preparar profissionais com análise crítica, reflexiva de gerenciar e dar suporte às empresas na estruturação das políticas relacionadas aos subsistemas da Gestão de Recursos Humanos;
- Encaminhar o(a) aluno(a) ao reconhecimento do equilíbrio emocional e da capacidade de adaptação interna e externa, como competências necessárias ao mundo contemporâneo, buscando maior compreensão de si e do outro como uma variável facilitadora das interações humanas necessárias aos ambientes organizacionais competitivos constituídos pela adversidade;

- Despertar o interesse pela profissão, estimular visão empreendedora na busca de novas perspectivas de atuação no mercado;
- Instrumentalizar profissionais para desenvolverem atividades gerenciais, de assessoramento e consultorias e que tenham iniciativas com base científica visando ao aprimoramento das organizações de qualquer região do Brasil; e
- Dotar o(a) estudante dos conhecimentos requeridos para exercício das competências e habilidades científicas, tecnológicas e humanas previstas para o egresso, assim como valorizar a importância da educação continuada por meio de cursos de pós-graduação *lato sensu* e/ou *strictu sensu*, oficinas e cursos complementares oferecidos pela FAMAZ.

Estes objetivos do curso explicitam os compromissos do Curso e da FAMAZ com a formação integral, tecnológica, humana e científica, bem como com as demandas do setor produtivo da região norte e do estado do Pará.

## 1.5 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO

### 1.5.1 Perfil do egresso

A sociedade brasileira torna-se cada vez mais complexa em decorrência de diversos fatores, podendo-se destacar, dentre outros, a revolução tecnológica e sua interferência no processo assistencial e na qualidade de vida da população. A complexidade socioeconômica tem exigido novos graus de especialização funcional, competências e técnica dos profissionais na área da gestão de recursos humanos, necessários para atender a demanda pelo exercício profissional nas suas diferentes áreas de trabalho. Desta forma, é preciso formar tecnólogos com sólida base acerca dos fatores e princípios da gestão de recursos humanos e com visão dos processos indispensáveis ao desenvolvimento organizacional.

Nesse sentido, o CST em Gestão de Recursos Humanos oferece como perfil do formando egresso/profissional um tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, com formação técnico-científica na área manifesta em postura ética, responsabilidade social, visão crítica e reflexiva, global e atualizada do mundo, com consciência solidária dos problemas de seu tempo, do seu espaço, capaz de atuar em todos os campos da Gestão de Recursos Humanos, capacitado a operar pela a

transformação da realidade em benefício do trabalhador.

Assim, esta proposta de curso considera fundamental contemplar em seu processo educativo:

- a) Aprender a conhecer: tomando como diretrizes as várias possibilidades de leitura de mundo e de realidade que nos cerca, na qual o visto e o não visto, o declarado e o subentendido, o simbólico e o imagético têm relevante significado ao lado da apreensão dos múltiplos saberes;
- b) Aprender a fazer: transformando os fazeres em habilidades e competências indispensáveis à vida em sociedade. Combinar os saberes aprendidos e apreendidos, com as situações de vida, trabalho e relações;
- c) Aprender e conviver: compreendendo o outro e percebendo as interdependências na realização de projetos comuns; preparando-se para administrar conflitos no respeito pelos valores do pluralismo, de compreensão mútua e paz;
- d) Aprender a ser: procurando desenvolver a personalidade, exercitando as capacidades de autonomia, discernimento, responsabilidade pessoal e profissional, comportamentos éticos, aptidão para comunicar-se, solidarizar-se e autodeterminar-se.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos alia a teoria à prática, com predominância nestes quatro elementos acima citados. Visto que informação e conhecimento são fatores fundamentais para o sucesso do gestor de recursos humanos, pois permitem que ele analise as melhores práticas de mercado e desenvolva seu modelo de gestão, para que possa conseguir inserir a gestão de pessoas como uma vantagem competitiva frente aos seus concorrentes, adequando-se às forças do macroambiente, mas sem se restringir a tal.

Deste modo, o(a) discente formado no Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos poderá atuar no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: analisar o mercado e a mão de obra disponível, recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e de comportamento baseado nas competências, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras, representar as empresas junto às entidades de classe, e sistema de informação de recursos humanos. Este profissional promoverá o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança,

poder e conflitos) e organizacional (cultura, clima, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida no trabalho e avaliação do clima organizacional.

Sendo assim, será um profissional com formação humanística e ética capaz de desenvolver e implantar projetos na área de Recursos Humanos, com autonomia, criatividade, e flexibilidade, apto a resolver problemas em diferentes contextos organizacionais e sociais, como agente formador e multiplicador das políticas internas da empresa. Este profissional deverá, ainda, possuir capacidade crítico-investigativa, refletir sobre os impactos sociais, econômicos e ambientais da tecnologia, bem como, a importância da formação continuada.

Nesse sentido, o perfil profissional do egresso do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ está coerente com a justificativa e os objetivos do curso, com o referencial teórico-metodológico expresso nos projetos institucionais (PPI e PDI), com o proposto pelo Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), inclusive as competências especificadas no eixo tecnológico Gestão e Negócio, e, sobretudo, às necessidades atuais do mercado local.

Com relação ao acompanhamento de egressos deste curso, esta ação será realizada pela Coordenação de Acompanhamento de Egresso (CAE), disciplinado em ato da Direção Geral. Esse Serviço deve manter cadastro organizado com os dados necessários ao monitoramento do egresso, especialmente, para a identificação e retorno a novos cursos, dentro do programa de educação continuada. Serão organizados eventos artísticos, culturais, esportivos, palestras, oficinas e treinamentos complementares, anualmente, para o conagraçamento dos diplomados pela Faculdade.

As publicações institucionais da Faculdade reservaram espaço para artigos dos egressos, assim como comunicações e informações úteis para ambas as partes. Além disso, os egressos do curso podem continuar a usufruir de diversos serviços gratuitos, como o uso da biblioteca, além da participação dos eventos realizados pelo Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Nos cursos e programas de educação continuada os egressos da Faculdade Metropolitana da Amazônia tem desconto de 50% (cinquenta por cento) na primeira mensalidade em cursos de pós-graduação da FAMAZ e mais 15% (quinze por cento) de desconto nas outras 19 (dezenove) mensalidades deste curso. Os

egressos também são estimulados a participarem do processo de avaliação institucional (autoavaliação) conduzido pela CPA da FAMAZ, na forma do projeto existente.

Sobre a apropriação do PPC pelo corpo docente-discente e egressos, estes têm a livre disposição de documentos institucionais, além do PPC do curso, em âmbito institucional, como na biblioteca, coordenação e/ou solicitação via protocolo em setor específico da Instituição.

### **1.5.2 Competências e habilidades**

De acordo com o Art. 7º da Resolução CNE/CP n.º 03/2002, entende-se por competência profissional 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.

No CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ, adequado às tendências mundiais contemporâneas, os alunos aprenderão a aprender, terão orientações para buscar e construir seu próprio conhecimento, aprendendo não só a serem tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos, mas também a serem profissionais integrados à realidade social.

O curso desenvolve competências e habilidades profissionais com base na relação direta com o princípio da articulação entre teoria e prática, rompendo com a dicotomia entre o academicismo puro e o pragmático sem reflexão.

Os tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos sucedidos de uma educação integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, deverão obter competências profissionais que os tornem aptos para a inserção em setores profissionais nos quais haja utilização de tecnologias, desenvolvendo todas as competências gerais e específicas preconizadas nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.

Conseqüentemente, o perfil profissional do egresso do CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ conforma-se às delimitações presentes na citada diretriz e assume a coerência e vínculo com a realidade profissional. As competências gerais definem no futuro profissional o potencial para mobilizar seus

recursos cognitivos, ou seja, principalmente saberes, habilidades, capacidades, para conseguirem lidar com aporte crítico às diferentes “situações problema” manifestas no cotidiano profissional (PERRENOUD, 2000).

Para o domínio de suas atribuições no mercado de trabalho, pretende-se que o profissional a ser formado possua as seguintes habilidades:

- I - ético, com visão crítica e humanística;
- II - visão e atuação apoiadas em bases científicas e tecnológicas alinhadas à gestão organizacional;
- III - postura criativa e inovadora;
- IV - atuação em conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária;
- V - visão sistêmica considerando os ambientes interno e externo;
- VI - flexibilidade para adaptação a mudanças de cenários;
- VII - capacidade de relacionamento intra e interpessoal;
- VIII - capacidade de liderança e de trabalho em equipe;
- IX - pro atividade e objetividade, com foco em resultados.

Dentre as principais competências a serem desenvolvidas no CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ destacam-se:

- I. Compreender a importância de ampliar e atualizar os conhecimentos científicos, tecnológicos e a prática da vida, do mundo e da profissão, de forma contínua, numa visão sistêmica levando em consideração o ambiente interno e externo;
- II. Estabelecer e gerir relacionamentos entre pessoas das diferentes áreas de conhecimento e de trabalhar com equipes na busca de resultados organizacionais;
- III. Perceber, inovar, idealizar e propor soluções criativas e ações que conduzam à inovação da gestão de recursos humanos alinhadas à gestão;
- IV. Coordenar o recrutamento, a seleção e a socialização dos funcionários, bem como elaborar e implantar políticas de remuneração, benefícios e avaliação, com base nas competências dos recursos humanos da empresa;
- V. Identificar o perfil do cargo e, conseqüentemente, competências necessárias para uma atuação eficaz, com base no diagnóstico das necessidades de treinamento e desenvolvimento, e propondo treinamentos inovadores, com base na retenção de talentos;

- VI. Ter visão sistêmica para identificar, analisar, elaborar e atualizar cenários, considerando os ambientes internos e externos, para obtenção de resultados;
- VII. Agir dentro dos princípios da ética e moral, disseminando-os para a equipe de trabalho, levando em consideração à cultura na qual estará inserida;
- VIII. Promover a humanização no trabalho, por meio de ações estratégicas e estar capacitado para atuar em equipes multidisciplinares e gerenciar;
- IX. Elaborar, aplicar e analisar as pesquisas de clima organizacional;
- X. Conhecer a legislação trabalhista, previdenciária e dominar os fundamentos da rotina trabalhista para preservar os direitos dos funcionários e a imagem da empresa;
- XI. Conduzir equipes, exercendo a liderança e visão empreendedora;
- XII. Definir objetivos e metas para as equipes de trabalho, negociar e mediar conflitos;
- XIII. Identificar os instrumentos de acompanhamento e avaliação;
- XIV. Desenvolver e articular equipes multidisciplinares;
- XV. Estabelecer políticas de benefícios e remuneração, orientados pela legislação e perspectiva do mercado;
- XVI. Estruturar campanhas de incentivo e premiação de resultados;
- XVII. Realizar diagnóstico, analisar e implementar estratégia de gestão de pessoas e avaliar resultados;
- XVIII. Pesquisar e definir novas metodologias para a definição e estratégia empresarial, na gestão de pessoas, recorrendo a modelos de gestão inovadores, fomentar na empresa gestão do conhecimento;
- XIX. Identificar e propor políticas de higiene, de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;
- XX. Monitorar comportamentos que favoreçam a integridade física e mental dos funcionários e comunidade em que a empresa está inserida;
- XXI. Comunicar valores, visão, missão, política da empresa de forma clara; e
- XXII. Ser um agente de mudanças nas organizações, possibilitando um ambiente que seja capaz de aprender continuamente.



## 1.6 ESTRUTURA CURRICULAR

A FAMAZ propõe o modelo de currículo que organiza atividades e experiências planejadas e orientadas que possibilita aos alunos a construção da trajetória de sua profissionalização, permitindo que os mesmos possam construir seu percurso de profissionalização com uma sólida formação geral e específica, além de estimular práticas de estudos independentes com vistas à progressiva autonomia intelectual e profissional dos discentes.

A interdisciplinaridade também é focada por meio da existência de bibliografias básicas e complementares em diferentes disciplinas. Neste sentido, o trabalho na elaboração das ementas e dos objetivos de cada disciplina é extremamente apurado para que se viabilize e estimule tal intenção. Busca-se, dessa forma, oferecer um ambiente propício ao desenvolvimento de novos campos ou temas emergentes da área do curso. Estas atividades concedem flexibilidade curricular, proporcionando a oferta de conteúdos variáveis, contemporâneos e coerentes aos avanços e às mudanças da sociedade, da ciência e da tecnologia, em todas as áreas da gestão de recursos humanos.

Portanto, a matriz curricular apresenta disciplinas de 40 (quarenta) horas e 80 (oitenta) horas, totalizando carga horária total de 1.600 horas de disciplinas, além disso, são adicionadas 80 (oitenta) horas de Atividades Complementares, totalizando uma carga horária mínima do curso em 1.680 (mil seiscentos e oitenta) horas, tudo de acordo com os normativos necessários a uma adequada apresentação de matriz curricular para o CST em Gestão de Recursos Humanos.

Este PPC garante conteúdos curriculares relevantes, atualizados e coerentes com os objetivos do curso e com o perfil do egresso, com dimensionamento da carga horária para o seu desenvolvimento, sendo complementados por atividades extraclasse, definidas e articuladas com o processo global de formação.

O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos apresenta matriz curricular específica com finalidade e integralidade próprias ao curso, pautada nas seguintes características:

- I. Abordagem interdisciplinar ao longo do curso;
- II. Flexibilidade, sendo, portanto, possível à identificação da existência de

uma carga horária atribuída na estrutura curricular que contempla componentes curriculares obrigatórios e componentes curriculares não obrigatórios, como atividades complementares ao ensino, componentes curriculares optativos ou eletivos que possam ser escolhidos pelos alunos;

III. Acessibilidade Plena, visto a ocorrência da flexibilização curricular, nos casos em que se identifica a necessidade, bem como há previsão/oferta ao discente pessoa com deficiência (PCD) de recursos de infraestrutura e de comunicação necessários à remoção de barreiras arquitetônicas, digitais e nas comunicações; e

IV. Distribuição adequada da carga horária entre as componentes curriculares, considerando a coerência com o perfil do egresso proposto pelo PPC, respeitando-se a carga horária mínima do curso, o tempo de mínimo de integralização do curso, previsto na legislação educacional vigente e ainda a exequibilidade no calendário acadêmico (quantidade de dias letivos e a carga horária prevista para integralização do curso).

Assim, o curso tem como regime o seriado semestral com 20 (vinte) semanas letivas, visando preparar profissionais aptos a exercerem as funções requeridas, com visão integral dos aspectos relacionados. A matriz curricular do curso foi concebida de modo a construir formação acadêmica que possibilite o egresso a atuar na área de Gestão de Recursos Humanos no século XXI.

O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recurso Humanos está organizado pela modalidade seriado semestral, tendo sua carga horária divididas em 24 (vinte e quatro) disciplinas, além das atividades complementares, que devem ser integralizadas com no mínimo de 04 (quatro) semestres para integralização da carga horária mínima exigida, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia, pela Resolução CNE/CP n.º 3/2002, respeitando os Pareceres n.º 436/2001, que trata sobre a formação do tecnólogo; n.º 29/2002, que esclarece sobre as diretrizes curriculares nacionais gerais para a educação profissional de nível tecnológico; n.º 277/2006, que relata sobre a nova forma de organização da educação profissional e tecnológica de graduação; e n.º 239/2008, que trata da carga horária das atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia. Além de ser conivente com a Portaria MEC n.º 10/2006, que aprova o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST).

“Por oportuno, deve ser registrado que a carga horária mínima dos cursos superiores de tecnologia é medida em horas, e não em aulas, e representa o tempo mínimo de trabalho acadêmico efetivo que constitui a formação correspondente, conforme está demonstrado no Parecer CNE/CES n.º 261/2007 e na Resolução CNE/CES n.º 3/2007”.

As Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana estão inclusas como conteúdos disciplinares e nas atividades complementares em consonância com a Resolução CNE/CP n.º 01, de 17/06/2004.

A disciplina Libras está inserida na estrutura curricular como disciplina optativa, com carga horária de 60 (sessenta) horas, conforme preconiza o Decreto n.º 5.626/2005.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contempla, ainda, as Políticas de Educação Ambiental, conforme a determinação da Lei n.º 9.795, de 27 de abril de 1999, e do Decreto n.º 4.281, de 25 de junho de 2002. Há integração da educação ambiental às disciplinas do curso de modo transversal, contínuo e permanente.

Vale registrar que a carga horária total do curso em tela está mensurada em hora aula de 60 (sessenta) minutos de atividades acadêmicas e de trabalho discente efetivo, conforme preconizam os artigos 2º e 3º da Resolução CNE/CES n.º 3, de 02/07/2007.

Art. 2º - Cabe às Instituições de Educação Superior, respeitado o mínimo dos duzentos dias letivos de trabalho acadêmico efetivo, a definição da duração da atividade acadêmica ou do trabalho discente efetivo que compreenderá:

I – preleções e aulas expositivas;

II – atividades práticas supervisionadas, tais como laboratórios, atividades em biblioteca, iniciação científica, trabalhos individuais e em grupo, práticas de ensino e outras atividades no caso das licenciaturas.

Art. 3º - A carga horária mínima dos cursos superiores é mensurada em horas (60 minutos), de atividades acadêmicas e de trabalho discente efetivo.

As atividades acadêmicas e os trabalhos discentes efetivos previstos no Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos estão plenamente adequados às Diretrizes Curriculares Nacionais, sendo assim discriminados:

I. Aulas expositivas e preleções: hora aula mensurada em 50 (cinquenta) minutos de exposição e 10 (dez) minutos de atividade extraclasse;

II. Aulas práticas supervisionadas na IES: hora aula mensurada em 50 (cinquenta) minutos de atividades práticas e 10 (dez) minutos de atividade extraclasse.

III. Atividades práticas supervisionadas fora da IES: hora aula mensurada em 60 (sessenta) minutos; e

IV. Atividades complementares: hora aula mensurada em 60 (sessenta) minutos.

Todas as atividades acadêmicas realizadas pelos alunos, inclusive as atividades extraclasse e supervisionadas, deverão constar dos Planos de Ensino, bem como serem descritas pelos professores no sistema de registro acadêmico da FAMAZ.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ está comprometido com uma formação geral sólida do(a) discente, com capacidade de análise e articulação de conceitos e argumentos, de interpretação e valorização dos compromissos presentes do projeto ético político da profissão, tudo isso aliado a uma postura reflexiva e visão crítica que fomenta a capacidade de trabalho em equipe, comprometida com a interdisciplinaridade, por meio de uma aprendizagem embasada na práxis, possibilitando a formação de sujeitos autônomos e cidadãos, comprometidos com o respeito e a garantia dos direitos humanos.

Logo, é possível perceber na estrutura curricular que as competências e conteúdos previstos são desenvolvidos de modo a promover a articulação da teoria com a prática nas diferentes etapas da formação, remetendo os educandos à aproximação e experiência real nos campos de prática profissional. Tal articulação se vale da realização de atividades práticas em laboratórios, inserção dos alunos em obras e serviços em comunidade, participação de oficinas, visitas técnicas e eventos em geral, em coerência com os conteúdos curriculares.

Assim, as disciplinas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ seguem as propostas das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), com matérias básicas e atividades indispensáveis integradoras do currículo, por meio de atividades complementares, palestras, visitas técnicas, jornadas acadêmicas e atividades no Núcleo de Práticas Administrativas.

### 1.6.1 Matriz Curricular

A matriz do curso encontra-se organizado em dois ciclos: Ciclo Básico e Ciclo de Formação. O Ciclo Básico agrega a primeira fase do curso, sendo formado por um semestre com cinco disciplinas de cunho interdisciplinar, portanto, dialogando com áreas como: Administração, Ciências Contábeis, Matemática, Linguagem e Português. Neste ciclo há uma sexta disciplina que apresenta aos discentes alguns elementos importantes sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, já fornecendo base para os semestres subsequentes.

Já no Ciclo de Formação, apresentados nos três semestres seguintes, são trabalhadas disciplinas com maior ênfase nos subsistemas da gestão de pessoas, como por exemplo: agregar pessoas; aplicar pessoas; recompensar pessoas; desenvolver pessoas; manter pessoas; e monitorar pessoas. As quais subsidiarão o desenvolvimento de habilidades e objetivos, por meio do foco em temas distintos, que quando concluídos garantirão certificações que correspondem ao desenvolvimento das competências necessárias ao desempenho de atividades específicas em gestão de pessoas. Além disso, com menor ênfase, mas também importante, são oferecidas outras disciplinas de cunho interdisciplinar, que possui o intuito de agregar valor ao currículo do profissional que será disponibilizado ao mercado, em áreas complementares como: economia, direito e ética. Na Figura 1 é apresentado graficamente a organização curricular.

Figura 1 – Organização curricular do CST em Gestão de Recursos Humanos

| Ciclo Básico<br>1º Período   | Ciclo de Formação<br>2º Período   | Ciclo de Formação<br>3º Período  | Ciclo de Formação<br>4º Período  |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Leitura e Produção de Texto</li> <li><input type="checkbox"/> Matemática Aplicada</li> <li><input type="checkbox"/> Estratégia de Gestão e Organização Empresarial</li> <li><input type="checkbox"/> Motivação e Comunicação Organizacional</li> <li><input type="checkbox"/> Contabilidade Geral</li> <li><input type="checkbox"/> Psicologia e Comportamento nas Organizações</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Rotinas de Pessoas</li> <li><input type="checkbox"/> Recrutamento, Seleção e Socialização</li> <li><input type="checkbox"/> Divisão e Modelagem de Cargos</li> <li><input type="checkbox"/> Liderança e Desenvolvimento de Equipes</li> <li><input type="checkbox"/> Direito Empresarial</li> <li><input type="checkbox"/> Economia e Gestão</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Auditoria e Perícia Contábil Trabalhista</li> <li><input type="checkbox"/> Sistemas de Remuneração, Incentivos e Carreira</li> <li><input type="checkbox"/> Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional</li> <li><input type="checkbox"/> Direito Previdenciário</li> <li><input type="checkbox"/> Tópicos Integradores</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gestão de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento Pessoal</li> <li><input type="checkbox"/> Planejamento Estratégico</li> <li><input type="checkbox"/> Sistemas de Informações Gerenciais em Recursos Humanos</li> <li><input type="checkbox"/> Práticas de Qualidade e Competitividade</li> <li><input type="checkbox"/> Consultoria em Recursos Humanos</li> <li><input type="checkbox"/> Projeto Integrador</li> <li><input type="checkbox"/> Ética Profissional</li> </ul> |

Fontes: Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Assim, o PPC de CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ propõe

um currículo que organiza atividades e experiências planejadas e orientadas de modo a possibilitar aos alunos a construção da trajetória de sua profissionalização, permitindo que os mesmos possam construir seu percurso acadêmico com sólida formação na área de gestão com pessoas, além de estimular práticas de estudos independentes com vistas à progressiva autonomia intelectual e profissional.

### 1.6.2 Matriz Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Segue abaixo as disciplinas que compõem a matriz curricular do curso.

Tabela 1 - Representação da Matriz Curricular do CST em Gestão de Recursos Humanos. Faculdade Metropolitana da Amazônia, FAMAZ, 2017.

| <b>1º PERÍODO</b>                               |                 |                   |                   |
|---|-----------------|-------------------|-------------------|
| <b>Componente Curricular</b>                    | <b>CH Total</b> | <b>CH Teórica</b> | <b>CH Prática</b> |
| Leitura e Produção de Textos                    | 40              | 40                | -                 |
| Matemática Aplicada                             | 40              | 40                | -                 |
| Psicologia e Comportamento nas Organizações     | 80              | 80                | -                 |
| Estratégias de Gestão e Organização Empresarial | 80              | 80                | -                 |
| Motivação e Comunicação Organizacional          | 80              | 80                | -                 |
| Contabilidade Geral                             | 80              | 80                | -                 |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>400</b>      | <b>400</b>        | <b>-</b>          |
| <b>2º PERÍODO</b>                               |                 |                   |                   |
| <b>Componente Curricular</b>                    | <b>CH Total</b> | <b>CH Teórica</b> | <b>CH Prática</b> |
| Rotinas de Pessoas                              | 80              | 80                | -                 |
| Recrutamento, Seleção e Socialização            | 80              | 80                | -                 |
| Divisão e Modelagem de Cargos                   | 40              | 40                | -                 |
| Liderança e Desenvolvimento de Equipes          | 80              | 80                | -                 |
| Direito Empresarial                             | 80              | 80                | -                 |
| Economia e Gestão                               | 40              | 40                | -                 |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>400</b>      | <b>400</b>        | <b>-</b>          |
| <b>3º PERÍODO</b>                               |                 |                   |                   |
| <b>Componente Curricular</b>                    | <b>CH Total</b> | <b>CH Teórica</b> | <b>CH Prática</b> |
| Auditoria e Perícia Contábil Trabalhista        | 80              | 80                | -                 |
| Sistemas de Remuneração, Incentivos e Carreira  | 80              | 80                | -                 |
| Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional       | 80              | 80                | -                 |
| Direito Previdenciário                          | 80              | 80                | -                 |
| Tópicos Integradores                            | 80              | 40                | 40                |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>400</b>      | <b>360</b>        | <b>-</b>          |

| 4º PERÍODO   |            |            |            |
|--|------------|------------|------------|
| Componente Curricular  | CH Total   | CH Teórica | CH Prática |
| Gestão de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal | 80         | 80         | -          |
| Planejamento Estratégico                                       | 80         | 80         | -          |
| Sistemas de Informações Gerenciais em Recursos Humanos         | 80         | 80         | -          |
| Ética Profissional   | 40         | 40         | -          |
| Práticas de Qualidade e Competitividade                        | 40         | 40         | -          |
| Consultoria em Recursos Humanos                                | 40         | 40         | -          |
| Projeto Integrador   | 40         | 20         | 20         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>400</b> | <b>360</b> | <b>-</b>   |

Fontes: Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Tabela 2 - Representação da Matriz Curricular do CST em Gestão de Recursos Humanos. Faculdade Metropolitana da Amazônia, FAMAZ, 2017.

| RESUMO DESCRITIVO        |                              | Horas |
|--------------------------|------------------------------|-------|
| <b>MATRIZ CURRICULAR</b> | Disciplinas                  | 1.600 |
|                          | Atividades Complementares    | 80    |
|                          | Carga Horária Total do Curso | 1.680 |
|                          | Disciplina Optativa (LIBRAS) | 60    |

**Regime de Matrícula:** Seriado semestral.

**Carga Horária Total do Curso:** 1.680 horas.

**Duração para Integralização Curricular do Curso:** Mínima = 4 (quatro) semestres e máxima = 6 (seis) semestres.

**Diploma:** Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Fontes: Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Conforme previsto no Decreto nº. 5.626, publicado no D.O.U de 22/12/2005, que regulamenta a Lei nº. 10.436/2002, acerca da *Língua Brasileira de Sinais - Libras* e o art. 18 da Lei nº. 10.098/2000, a Disciplina *Libras* está inserida na estrutura curricular do curso como disciplina optativa, com carga horária de 60 horas, sendo oferecida no 8º período do CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ.

Nesta oportunidade, vale registrar que a carga horária total do curso em tela está mensurada em hora aula de 60 minutos de atividades acadêmicas e de trabalho discente efetivo, conforme preconizam os artigos 2º e 3º da Resolução CNE/CES nº 3, de 02/07/2007.

Art. 2º - Cabe às Instituições de Educação Superior, respeitado o mínimo dos duzentos dias letivos de trabalho acadêmico efetivo, a definição da duração da atividade acadêmica ou do trabalho discente efetivo que compreenderá:

I – preleções e aulas expositivas;

II – atividades práticas supervisionadas, tais como laboratórios, atividades em biblioteca, iniciação científica, trabalhos individuais e em grupo, práticas de ensino e outras atividades no caso das licenciaturas.

Art. 3º - A carga horária mínima dos cursos superiores é mensurada em horas (60 minutos), de atividades acadêmicas e de trabalho discente efetivo.

As atividades acadêmicas e os trabalhos discentes efetivos previstos no Projeto Pedagógico do CST em Gestão de Recursos Humanos, Presencial, estão plenamente adequados às *Diretrizes Curriculares Nacionais* definidas na Resolução CNE/CES nº 2/2002, respeitado o mínimo dos duzentos dias letivos. Eles terão duração de 60 (sessenta) minutos, sendo assim discriminados:

- Aulas expositivas e preleções: hora aula mensurada em 50 minutos de exposição e 10 minutos de atividade extraclasse;
- Aulas práticas supervisionadas na IES: hora aula mensurada em 50 minutos de atividades práticas e 10 minutos de atividade extraclasse;
- Atividades práticas supervisionadas fora da IES: hora aula mensurada em 60 minutos;
- Estágios supervisionados: hora aula mensurada em 60 minutos;
- Atividades complementares: hora aula mensurada em 60 minutos; E
- Trabalho de Conclusão de Curso: hora aula mensurada em 60 minutos.
- Todas as atividades acadêmicas realizadas pelos alunos, inclusive as atividades extraclasse, deverão constar dos Planos de Ensino, bem como serem descritas pelos professores no sistema de registro acadêmico da FAMAZ.

O CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ atende, integralmente, aos requisitos legais, bem como aos padrões de qualidade definidos pelo MEC.

## 1.7 CONTEÚDOS CURRICULARES

A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos considera o contexto estadual do Pará e o contexto da Região Amazônica, que se insere nas políticas de desenvolvimento da Região Norte, reconhecendo a educação como o principal alicerce para a capacitação profissional



e a expansão da oportunidade de emprego e renda.

O currículo do curso tem como diretriz, atender as demandas presentes e futuras do mercado, promovendo as competências e habilidades necessárias ao desempenho das atividades exigidas pelo profissional de Gestão de Recursos Humanos. Deste modo, o currículo apresenta uma estrutura que abrange todas as formas de atuação deste profissional no mercado. E a estrutura curricular do curso é resultante, fundamentalmente, da reflexão a missão da IES, a concepção e seus objetivos, estando, plenamente, adequada aos atos legais e normativos vigentes.

Este PPC garante conteúdos curriculares relevantes, atualizados e coerentes com os objetivos do curso e com o perfil do egresso, com dimensionamento da carga horária para o seu desenvolvimento e sendo complementados por atividades extraclasse, definidas e articuladas com o processo global de formação. Isto é, o currículo do CST em Gestão de Recursos Humanos respeita a obrigatoriedade dos conteúdos fixada pela legislação específica abordando atividades de extensão, iniciação científica, práticas em laboratório, visitas técnicas, entre outras ações.

Em culminância, a concepção do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos assegura a aquisição de competências e habilidades, procurando integrar o(a) aluno(a) no campo específico de sua atuação, articulando-o com outras áreas do saber por meio da interdisciplinaridade. Procura estimular o(a) estudante na produção do conhecimento, na integração entre a teoria e prática, favorecendo a aprendizagem permanente, autônoma e dinâmica, preparando-o para a vida, para o mercado de trabalho e desenvolvimento da cidadania.

Sendo assim, a organização curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos abrange as seguintes dimensões do conhecimento:

- I. Formação generalista envolve disciplinas nas seguintes áreas: economia, língua portuguesa, matemática, direito empresarial e ética; e
- II. Formação específica envolvendo disciplinas com foco direto na área, como: motivação, rotinas de pessoas, recrutamento, seleção e socialização, divisão e modelagem de cargos, liderança e desenvolvimento de equipes, direito previdenciário, auditoria e perícia contábil trabalhista, sistema de remuneração, incentivo e carreira, segurança no trabalho, gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento, sistemas de informação

gerenciais em recursos humanos, práticas de qualidade e consultoria em recursos humanos.

Ademais, as atividades complementares são componentes curriculares obrigatórios, enriquecedores e complementadores do perfil do formando, pois possibilitam o reconhecimento, por avaliação, de habilidades, conhecimento e competência do(a) aluno(a), inclusive adquirida fora do ambiente acadêmico, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mercado do trabalho e com as ações de extensão junto à comunidade externa.

Para tanto, o currículo é flexível, tem perspectiva interdisciplinar que articula teoria-prática-teoria, permitindo que o egresso assuma o papel de mediador na construção da cidadania, na transformação da realidade social e na diminuição das desigualdades, independentemente da posição hierárquica em que atuará, será comprometido e interessado no processo coletivo de construção do conhecimento, fomentando o sentido educativo desse conhecimento e sua aplicação social na realidade brasileira.

Além disso, a definição e distribuição dos conteúdos curriculares também atendem às temáticas definidas pelas normativas, como:

- Em cumprimento a Lei n.º 9.394/96, com a redação dada pelas Leis n.º 10.639/2003 e n.º 11.645/2008, e da Resolução CNE/CP n.º 1/2004, fundamentada no Parecer CNE/CP n.º 3/2004 os conteúdos sobre relações étnico-raciais e ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena;
- Em cumprimento ao que determina a Lei n.º 9.795, de 27 de abril de 1999, e Decreto n.º 4.281, de 25 de junho de 2002, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental; e
- Em cumprimento às Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, conforme disposto no Parecer CNE/CP n.º 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP n.º 1, de 30/05/2012.

Todas as disciplinas que abordam as citadas diretrizes (relações étnico-raciais, políticas ambientais e direitos humanos), abordam seus temas de forma direta e explícita, assim como a exposição deste direcionamento em suas ementas, objetivos e intervenções pedagógicas.

Dessa forma, o CST em Gestão de Recursos Humanos estrutura-se desde a definição de sua grade curricular a seleção de conteúdos e metodologias, tendo como foco desenvolver uma formação contextualizada ao tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, compreendo que cada disciplina disposta em determinado semestre e seus respectivos conteúdos devem apresentar e manter um vínculo direto com o restante através de um “desenho” de processo e integração dos conhecimentos. Logo, nenhuma disciplina, nenhum conteúdo deve assumir uma visão estanque ao(a) aluno(a), mas sim conectada com a perspectiva geral de sua formação ao observar as disciplinas que compõem o currículo de seu curso e, sobretudo, tendo competência para perceber o elo dos conhecimentos teóricos com suas possibilidades de aplicação prática em todas as fases de sua formação profissional nesta IES e em sua inserção no mercado de trabalho.

## 1.8 METODOLOGIA

A metodologia de ensino utiliza técnicas e métodos que primam pelas metodologias de ensino criativas e inovadoras, que promovam o desenvolvimento de competências e habilidades requeridas na formação integral do educando e na sua formação para a vida e para o trabalho, adequados aos objetivos do curso e ao perfil desejado do egresso, com ênfase para:

- I. **Técnicas de exposição do(a) professor(a):** na forma de aulas expositivas participativas e dialogadas, consideradas como necessárias para introduzir um novo assunto, propiciando uma visão global e sintética, esclarecer conceitos e concluir estudos com a participação ativa dos estudantes, tomando como ponto de partida o conhecimento prévio;
- II. **Técnicas centradas no(a) discente:** a) leituras individuais e em grupo: os discentes serão estimulados e orientados à leitura de material impresso sobre artigos científicos e/ou estudos de caso que abordam os conteúdos da disciplina. Também, serão orientados quanto à realização e exposição de seminários para melhor entendimento dos assuntos abordados; b) solução de problemas, buscando apresentar ao aluno um problema que estimule o pensamento reflexivo para alcançar uma solução satisfatória; c) Leitura e produção de textos: para desenvolver a prática da leitura e desenvolver a habilidade da escrita;

III. **Técnicas de elaboração conjunta**, em especial: mesas-redondas e seminários, trabalhos em equipe para análise de filmes/vídeos correlacionadas aos temas estudados, tendo como objetivo estimular aspectos como a apresentação oral, individual e em equipe; construção de trabalhos acadêmicos e apresentação, a elaboração de estratégias de exposição e debate;

IV. **Técnicas de trabalho em grupo**: visitas orientadas aos espaços empresariais, objetivando, em especial, oferecer ao educando a oportunidade, orientado pelo docente, de observar, abordar e questionar sobre o dia a dia organizacional, bem como elaborar relatório e/ou trabalhos acadêmicos sobre as atividades observadas, bem como problemas e ações positivas no local visitado. O(A) professor(a) terá, contudo, liberdade para a utilização de dinâmicas de grupo e todas as demais técnicas. A utilização de pesquisas pontuais nas diversas disciplinas que compõem o currículo do curso também é opção metodológica, sendo essas orientadas pelos respectivos professores.

### 1.9 ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO

O estágio curricular supervisionado é considerado facultativo no Parecer CNE/CES n.º 239/2008, desta forma, o estágio curricular supervisionado não é contemplado como disciplina obrigatório no Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

No entanto, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos apoia o(a) discente que estiver interessado em realizar o estágio supervisionado não obrigatório, o qual é desenvolvido como atividade opcional. Além disso, acredita o estágio supervisionado não obrigatório oferta oportunidades de realizar atividades pré-profissionais na área de sua formação específica, bem como a possibilidade de proporcionar uma oportunidade para perceber se a sua escolha profissional corresponde com sua aptidão técnica.

Para tanto, a FAMAZ possui atualmente convênio com 119 (cento e dezenove) instituições, de diversas áreas de atuação no mercado (saúde, educação, engenharia, serviço, comércio, bancário, logística, contabilidade, entre outros), tanto na esfera pública como na privada.

Estes convênios mostram a boa relação da Instituição com o mercado belenense e a possibilidade de introdução do(a) aluno(a) do CST em Gestão de Recursos Humanos em diversas empresas nos distintos segmentos de mercado local.

E conforme análise há discentes matriculados no CST em Gestão de Recursos Humanos, em 2017.1, que estão realizando estágio na área de recursos humanos ou que já estão trabalhando de carteira assinada na área de gestão de pessoas (em nível médio ou técnico).

### 1.10 ATIVIDADES COMPLEMENTARES

As atividades complementares são componentes curriculares enriquecedores e complementadores do perfil do formando. Desenvolvidas durante todo o curso de graduação, que possibilitam o reconhecimento, por avaliação de habilidades, por conhecimentos e por competências desenvolvidas pelo(a) aluno(a). São desenvolvidas, inclusive, adquirida fora do ambiente acadêmico, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mercado do trabalho e com as ações de extensão junto à comunidade, hipóteses em que o(a) aluno(a) alarga o seu currículo com experimentos e vivências acadêmicas.

Desta maneira, a estimular a prática de estudos independentes, transversais, opcionais, de forma interdisciplinaridade, de permanente e contextualizada atualização profissional, sobretudo, nas relações com o mundo do trabalho, estabelecidas ao longo do curso, notadamente integrando-as às diversas peculiaridades regionais e culturais.

Assim, de acordo com a Resolução COSUP n.º 04/2009 da FAMAZ, Atividades Complementares são componentes curriculares das matrizes dos cursos de graduação, cumprindo integralmente as diretrizes curriculares nacionais, observando a Resolução CNE/CES n.º 2, de 18/06/2007. A resolução apontada é devidamente institucionalizada e conhecida pelo corpo docente e discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

As Atividades Complementares incluem projetos de pesquisa, monitoria, iniciação científica, projetos de extensão, pesquisa científica, oficinas, congressos, módulos temáticos, seminários, simpósios, congressos, conferências, visitas

técnicas, além de disciplinas optativas, disciplinas oferecidas em outros cursos da própria IES e de outras IES ou de regulamentação e supervisão do exercício profissional, ainda que esses conteúdos não estejam previstos no currículo do curso, mas nele poderão ser aproveitados, porque circulam em um mesmo currículo, de forma interdisciplinar, e se integrarão com os demais conteúdos ministrados.

O instrumento balizador que institui os mecanismos efetivos de planejamento e acompanhamento das atividades complementares é o seu regulamento, objeto da Resolução COSUP n.º 04/2009. Nele são previstas uma gama de atividades que serão desenvolvidas pelos alunos no sentido de garantir aos mesmos suportes diversos para a consolidação de suas formações epistemológicas, teóricas e práticas, em complementação ao seu cotidiano acadêmico desenvolvido em sala de aula.

Nesse contexto, no qual a formação é percebida como processo permanente e autônomo, constitui condição imperativa a criação de um conjunto de atividades complementares, desenvolvidas ao longo do curso. As atividades complementares obedecerão aos seguintes princípios e diretrizes: complementar e sintonizar o currículo pedagógico vigente, bem como a formação social, humana e profissional; com as práticas de gestão; estimular as atividades de cunho comunitário e de interesse coletivo, as atividades de assistência acadêmica e de iniciação científica e tecnológica; ampliar os horizontes do conhecimento, bem como de sua prática no contexto externo da sala de aula; incentivar a convivência com as diferenças sociais e favorecer a tomada de iniciativa e o espírito empreendedor dos alunos.

As atividades complementares que integram o currículo do Curso Superior de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos possuem carga horária total de 80 (oitenta) horas, devendo ser cumprida durante o curso e a contabilização da carga horária de cada atividade complementar dos alunos será realizada, via protocolo pela coordenação do curso.

A contabilização da carga horária observa o proposto na tabela apresentada no Art. 10 da Resolução COSUP n.º 04/2009, sendo vedado o cômputo concomitante ou sucessivo, como atividade complementar, de atividades consideradas para a concretização da carga horária exigida para prática das graduações e para a elaboração e defesa da monografia de final de curso, quando ocorrer.

O Curso Superior de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos da

FAMAZ promove, ao longo de cada semestre letivo, atividades de naturezas diversas como: cursos, palestras, visitas técnicas e seminários, pesquisas acadêmicas, oficinas, atividades de extensão e de responsabilidade social, além do apoio à participação em eventos acadêmicos internos e externos.

### 1.11 TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

O Trabalho de Conclusão de Curso é considerado facultativo no Parecer CNE/CES n.º 239/2008, portanto, a disciplina não é contemplada no Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Contudo, no último período do curso, por meio da disciplina Projeto Integrador, os discentes devem desenvolver um artigo científico que versa sobre a gestão de pessoas como um todo ou sobre alguma área específica de recursos humanos. Tal iniciativa ocorre com intuito de desenvolver a capacidade escrita, sintética e científica dos alunos, bem como alcançar os seguintes objetivos:

I – Propiciar aos alunos ocasião para demonstrar competências e habilidades adquiridas durante o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, em consonância com o Projeto Pedagógico do Curso;

II - Promover o aprimoramento da capacidade de interpretação e crítica de Gestão de Pessoas; aprofundamento temático, consulta de bibliografia especializada e estudos práticos;

III - Estimular a produção científica e a pluralidade de formas de apresentar os seus resultados de temas relacionados à prática profissional e à realidade local e regional; e

IV- Demonstrar o grau de domínio de conceitos da gestão de pessoas e a capacidade de produção criativa, contribuindo para o reforço dos conteúdos programáticos das disciplinas que integram a estrutura curricular o curso.

Além disso, o Projeto Integrador segue regras, por meio de seu Regulamento do Projeto Integrador, o qual foi atualizado em três de março de dois mil e dezessete.

## 1.12 APOIO AO DISCENTE

A Faculdade Metropolitana da Amazônia – FAMAZ tem como prerrogativa o processo educativo que observa o educando como sujeito de autonomia que tem necessidades que precisam ter apoio para o melhor desenvolvimento de suas atividades educacionais, para isso, a Instituição contará com uma série de serviços de atendimento e apoio ao educando.

O Portal Acadêmico é a ferramenta de tecnologia virtual que permitirá ao aluno acompanhar de toda sua vida escolar, de forma virtual, através no site da Instituição, em qualquer ambiente interno e externo à Instituição e permitirá ainda o contato direto com os diversos departamentos da instituição.

A FAMAZ dispõe em sua estrutura acadêmica de Ouvidoria e de atendimento extraclasse, apoio psicopedagógico ao discente e atividades de nivelamento, em programa sistemático, para atender, mediar e solucionar situações que possam surgir no decorrer da vida acadêmica do corpo discente de todos os seus cursos de graduação. Oferece ainda programa de monitoria, programa de bolsas de iniciação científica e de extensão, programa de bolsas e incentivos acadêmicos.

As diversas formas de atendimento ao discente têm por objetivo oferecer acompanhamento psicopedagógico aos alunos, fornecer subsídios para melhoria do desempenho de alunos que apresentem dificuldades, contribuir para o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem em geral, recuperando as motivações, promovendo a integridade psicológica dos alunos e realizar a orientação e os serviços de aconselhamento e assegurando sua adaptação, especialmente, dos ingressantes. Desta forma, o apoio ao discente contempla, de maneira excelente, os programas de apoio extraclasse e psicopedagógico, de atividades de nivelamento e extracurriculares não computadas como atividades complementares e de participação em centros acadêmicos e em intercâmbios.

A Instituição garante ainda aos discentes o auxílio pedagógico e financeiro. Além dos coordenadores de cursos que terão um papel importante na condução dos alunos durante sua vida acadêmica.

O Núcleo de Apoio ao Docente e Discente (NADD) é setor responsável pelo atendimento ao aluno que tem como objetivo principal a promoção de ações voltadas ao corpo discente, com vistas no desenvolvimento de habilidades e



competências fundamentais para o fortalecimento do perfil profissional do discente.

O setor se rege pelas normas constituídas em regulamento próprio. Os alunos são atendidos, conforme suas necessidades, desde o momento em que ingressam na IES até a conclusão dos estudos. Esse atendimento ao aluno será bem abrangente, envolvendo tanto os aspectos relacionados com o processo ensino-aprendizagem, quanto a outros que dizem respeito à sua movimentação no ambiente acadêmico, ao enriquecimento curricular e a possíveis dificuldades pessoais. Cabe ressaltar a importância do trabalho dos coordenadores de curso que, em conjunto com o corpo docente, estarão sempre atuando para solução ou minimização de problemas que possam interferir no desempenho dos alunos.

O atendimento ao discente praticado na FAMAZ baseia-se seguintes programas e ações: Apoio Psicopedagógico ao Discente; Programa de Nivelamento; Programa de Acompanhamento de Egressos; Fomento à Organização Estudantil; Programas de Apoio Financeiro (bolsas); Programa de Apoio aos Alunos Carentes (Melhor idade; Desconto pontualidade; Concurso de Bolsas; Programa Top Five - em fase de discussão); Bolsas de Iniciação Científica a e de Extensão; Bolsa Monitoria; Núcleo de Prática Jurídica (NPJ) e Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC/TJPA).

A FAMAZ dispõe também do Programa de Acompanhamento de Egressos. A Coordenação de Acompanhamento de Egressos conta com o apoio de vários setores da IES, tais como, a Secretaria Acadêmica, Coordenações de Cursos de Graduação, Núcleo de Apoio ao Docente e Discente e Diretoria Geral.

São disponibilizados, no site da Instituição e no e-mail dos egressos e concluintes, instrumentos de avaliação contendo questões sobre o curso de graduação realizado, a atuação no mercado de trabalho, as dificuldades encontradas na profissão, a realização de cursos de graduação e/ou pós-graduação na mesma área de conhecimento ou diversificou sua área de conhecimento inicial em função das necessidades de mercado. As informações sobre a opinião dos egressos e suas sugestões, servem para reorientar a discussão em termos da efetiva qualidade dos cursos e/ou aprimorar as diferentes ações institucionais, tanto no que condiz ao ensino e a estrutura curricular, como às práticas na área da extensão, pós-graduação, e demais atividades da instituição. Também são usados formulários para atualização das informações cadastrais, que compõem a base de dados de egressos, e desencadeiam ações de aproximação de contato direto,

contínuo e permanente, por meio de todas as formas de comunicação viáveis e a frequente participação dos egressos em eventos, cursos, atividades e oportunidades de cunho científico, técnico, artístico e cultural promovidas pela FAMAZ.

A IES disponibiliza, bolsas na forma de desconto nas mensalidades: 1. Programa de Apoio aos Alunos: Melhor idade (destinado para candidatos com idade a partir de 50 anos, que ganham bolsa de 50% durante todo o curso); Desconto pontualidade; Concurso de Bolsas; 2. Bolsas de Iniciação Científica e de Extensão: A IES oferece bolsas de iniciação científica e extensão, como forma de estimular a participação dos estudantes nos projetos de pesquisa e extensão desenvolvidos pela Instituição e 3. Bolsa Monitoria: A IES oferece bolsas monitoria para os alunos que estiverem exercendo a função de monitor.

Nessa perspectiva, atenta à educação de forma ampla, a IES proporciona ao aluno uma constante adaptação de forma a desenvolver a capacidade de autonomia e o senso crítico.

### **1.12.1 Formas de Acesso**

O ingresso de alunos no CST em Gestão de RH é feito mediante processo de seleção. As normas do processo seletivo são fixadas pelo Conselho Universitário (COSUP), com o escopo de assegurar a igualdade de oportunidade a todos os candidatos, com o cumprimento das normas estatutárias e regimentais da FAMAZ e dos regulamentos do MEC e ocorre por meio das formas abaixo descritas:

- I. **Processo Seletivo Discente** (Vestibular): processo seletivo que permite ao candidato, com o ensino médio completo, aprovado e classificado em concurso específico, o ingresso no curso;
- II. **Transferência**: processo seletivo para alunos, regularmente matriculados, em outras instituições de ensino superior – nacional ou estrangeiro, no mesmo curso ou cursos de graduação de outras áreas afins, ou ainda de outras áreas, com o mínimo de duas disciplinas iguais ou equivalentes, que deseje ingressar na FAMAZ. A efetivação da transferência depende da observância dos critérios legais, da existência de vaga no curso pleiteado e da análise do currículo, indicando a dispensa ou necessidade de adaptação para integralização da matriz curricular;
- III. **Portadores de diploma de nível superior**: Os alunos já graduados na

FAMAZ, ou em outra Instituição de Ensino Superior, tem a oportunidade de fazer uma nova graduação, com aproveitamento das disciplinas básicas, cursadas na primeira graduação, sem necessidade de fazer processo seletivo. A efetivação da matrícula dependerá da comprovação da graduação e do cumprimento dos demais requisitos legais;

IV. **FIES/PROUNI**: candidatos pré-selecionados pelo MEC para a IES, que os submete a um processo seletivo próprio, diferente do vestibular, a partir das notas obtidas no ENEM; e

V. **ENEM**: O candidato que obteve acima de 450 pontos no Enem nos últimos 4 anos pode solicitar uma vaga em qualquer curso de graduação da IES, exceto Medicina.

O quantitativo de vagas anuais ofertadas no CST em Gestão de RH condiz ao previsto no cronograma de implantação e desenvolvimento da instituição, previstos no PDI e corresponde de maneira excelente à capacidade do curso no que tange à composição do quadro de corpo docente, condições de infraestrutura do curso (salas de aula; laboratórios didáticos especializados); à oferta de espaços/áreas para as atividades práticas e de estágio curricular supervisionado e também à absorção de novos estudantes.

A avaliação dos candidatos aos cursos de graduação é realizada em 02 (duas) fases, que ocorrem no mesmo dia. A primeira fase, a prova de conhecimentos, é norteada por uma matriz curricular voltada ao desenvolvimento de habilidades e ao domínio de competências adquiridas pelo candidato, sendo enfatizado o princípio da interdisciplinaridade entre as áreas do saber e apresenta 50 (cinquenta) questões de múltipla escolha, igual para todos os cursos de graduação, abrangendo matérias e disciplinas do núcleo comum obrigatório do Ensino Médio, em consonância com a LDB – Lei nº9394/96, Portaria MEC nº 391/2002 e Parecer CP/CNE nº 98/99, em suas áreas de conhecimento correspondentes: Linguagem (Língua portuguesa e Literatura Brasileira); Ciências da Natureza (Física; Química; Biologia); Ciências Exatas (Matemática); Ciências Sociais (Geografia e História) e Língua Estrangeira (Inglês ou Espanhol). A segunda fase corresponde à realização de uma redação que terá por finalidade avaliar a capacidade do candidato em produzir um texto dissertativo argumentativo, considerando a organização do pensamento, a criatividade e o domínio da Língua Portuguesa. O Processo Seletivo dos itens é classificatório, sendo, entretanto,

eliminado o candidato que obtiver nota zero na prova de conhecimento, na prova de redação ou faltar ao concurso. A classificação é feita na ordem decrescente do resultado final até o limite de vagas ofertadas. Os candidatos classificados, até o limite de vagas, são convocados para a matrícula por meio de listagens disponibilizadas na página eletrônica da FAMAZ.

### 1.13 AÇÕES DECORRENTES DOS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO DO CURSO

A FAMAZ possui Comissão Própria de Avaliação (CPA), constituída em consonância com a Lei 10.861, de 14/04/2004, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior e atos normativos do MEC.

O SINAES se fundamenta na necessidade de promover a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional, da sua efetividade acadêmica e social e, especialmente, do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais.

Para a IES, a autoavaliação tem sido um importante instrumento para a tomada de decisão e dela resulta uma autoanálise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas, assim como, uma autoconsciência nos membros da comunidade acadêmica de suas qualidades, problemas e desafios para o presente e para o futuro. Tem como principais objetivos: identificar mérito e valor das instituições, áreas, cursos e programas, nas dimensões de ensino, pesquisa, extensão, gestão e formação; melhorar a qualidade da educação superior, através da orientação a expansão da oferta; promover a responsabilidade social das IES, respeitando a identidade e a autonomia institucionais.

A avaliação da instituição busca fornecer uma visão global sob duplo prisma:

- I. O objeto de análise é o conjunto de eixos temáticos (Planejamento e Avaliação Institucionais, Desenvolvimento Institucional, Políticas Acadêmicas, Políticas de Gestão e Infraestrutura) e sua correlação positiva com as atividades, objetivos, funções e finalidades da FAMAZ, com foco nas atividades de ensino, pesquisa e extensão de acordo com a missão e visão de futuro institucional; e
- II. Os sujeitos da avaliação são os docentes, discentes, técnico-administrativos, coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação,

egressos, e membros da sociedade civil organizada especialmente convidados ou designados para esta finalidade.

O processo avaliativo da CPA é intrinsecamente integrado ao projeto pedagógico do CST em Gestão de RH e não se apresenta como uma programação de atividades fechadas, encerradas, pois se delinea e se revê à medida que novas necessidades e reflexões sobre determinados temas exigem novas informações avaliativas, é desenvolvido semestralmente através de um formulário eletrônico onde os estudantes acessam em qualquer lugar e respondem perguntas abertas e fechadas que contemplam todos os princípios norteadores: universalidade; globalidade; igualdade; especificidade; periodicidade; racionalidade: transparência; integração; retribuição e cumulatividade. Após conclusão e análise tais informações são disponibilizadas através do site da instituição assim como a socialização em equipamentos de televisão existentes nas áreas de convivência, e a avaliação docente é realizada de maneira individual para os docentes que compõe a equipe do curso em horário agendado com cada docente.

O Programa de autoavaliação institucional propõe-se dentre outros: elaborar, acompanhar e avaliar os projetos pedagógicos dos cursos de graduação, sequenciais de formação específica e pós-graduação lato sensu, em parceria com os coordenadores de departamentos e coordenadores de cursos; avaliar o corpo acadêmico, bem como o Núcleo de Estágios, a educação à distância, a responsabilidade social e extensão universitária, a pesquisa e a iniciação científica em interface com as áreas; avaliar, atualizar e disseminar o Plano de Desenvolvimento Institucional; avaliar o egresso dos cursos de graduação; manter atualizados o Estatuto e o Regimento com as normas vigentes; estabelecer interface com os órgãos administrativos, com a coordenação de Projetos Sociais e com a pós-graduação *stricto sensu*, recebendo os relatórios anuais oriundos dos projetos de avaliação desenvolvidos nas áreas e articulá-los com as demais áreas acadêmicas e administrativas da instituição; avaliar as ações, resultados e procedimentos da Comissão de Avaliação; orientar, acompanhar e promover as avaliações externas dos cursos e da Instituição; verificar e acompanhar as recomendações oriundas dos processos avaliativos internos e externos, oficiais e do sistema avaliativo próprio; avaliar a satisfação do corpo acadêmico e do corpo discente, docente e técnico administrativo em relação à cadeia de serviços e; orientar e acompanhar as autoavaliações das áreas, consolidando informações e recomendações.

Os resultados da avaliação da instituição e dos cursos de graduação são amplamente divulgados na comunidade acadêmica, Direção Geral, Órgãos colegiados, Coordenadores(as) de curso de graduação e pós-graduação, gestores de setores administrativos e discentes dos cursos de graduação e pós-graduação, com o objetivo de comparar a situação existente com a situação ideal desejada. O conhecimento dos resultados contribuem para a tomada de decisões sobre mudanças que devem ser introduzidas a fim de se obter a melhoria desejada.

#### 1.14 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TICS) NO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) previstas no processo de ensino e aprendizagem do CST em Gestão de RH são dirigidas para atender de maneira excelente o corpo docente e discente e permitem executar, de maneira excelente, o projeto pedagógico do curso, garantindo o alcance dos objetivos e do perfil profissional.

A Internet é fator relevante, no que diz respeito à tecnologia avançada e de última geração. É de fundamental importância para a coleta e transmissão de informações, envio de mensagens para o contato com a instituição de ensino.

A FAMAZ, com o objetivo de agilizar os trabalhos dos acadêmicos e professores, disponibiliza os recursos tecnológicos como forma de apoio ao processo pedagógico da instituição, contudo, a IES possui um filtro de conteúdo que é constantemente atualizado, não permitindo acesso a sites de conteúdos inadequados.

A utilização da Internet na forma de contas de e-mail e horas de pesquisa, nos laboratórios e em outros ambientes é gratuita para alunos e professores.

A sala dos professores é equipada com 12 (doze) computadores conectados à internet e os principais softwares de produtividade do pacote Office, além de recursos de apoio como caixas de som e impressora a laser multifuncional em rede local para impressão de documentos relativos às aulas das disciplinas ministradas na FAMAZ, segundo planejamento prévio.

Cada professor recebe uma senha e um e-mail personalizado, que permite ter acesso ao site da Instituição, seu projeto pedagógico, ao seu e-mail e ao banco de dados PROQUEST, a qualquer hora, de qualquer lugar, de qualquer computador

com acesso à internet. A partir do acesso gerado, os docentes podem realizar a postagem de material didático eletrônico, de avaliações realizadas e de planos de ensino das disciplinas, bem como o preenchimento de atas de presença em avaliações e relatórios de conteúdo ministrado, notas e faltas dos discentes diretamente na página eletrônica da IES.

Destaca-se que estão à disposição dos discentes do CST em Gestão de RH diversos serviços acadêmicos eletrônicos tais como: solicitação de matrícula *on line*, requerimento de cômputo de carga horária de atividades complementares, revisão de provas, solicitação para retificação de falta, requerimentos a serem encaminhados para o Colegiado de Curso, exposição de motivos, solicitação para recebimento de provas, devolução de requerimentos em arquivo, dentre outros.

Além dos 19 (dezoito) equipamentos de rede sem fio de comunicação de alta velocidade (internet via wi-fi), com dois links dedicados de 10 (dez) MB, que permitem conexão à internet de qualquer lugar da instituição, atualmente a FAMAZ disponibiliza à comunidade 124 (cento e vinte e quatro) equipamentos para usos acadêmicos, distribuídos em 5 (cinco) laboratórios de informática, equipados com Datashow, com funcionamento de segunda a sexta no horário de 8h00min às 22h00min e aos sábados de 8h00min às 12h00 e de 14h00min às 17h00min, sempre a presença de um responsável qualificado, auxiliando os usuários em suas dúvidas, nas bases de dados e utilização de ferramentas de pesquisas e softwares disponíveis.

Os laboratórios de informática disponíveis ao CST em Gestão de RH possibilitam acesso dos alunos a condutas técnicas e científicas como embasamento à iniciação científica, valendo-se dos equipamentos e serviços de informática, e atendem, de maneira excelente, em termos de quantidade de equipamentos suficiente para o desenvolvimento das atividades, velocidade de acesso à internet, política de atualização de equipamentos e softwares, bom dimensionamento, limpeza, iluminação, acústica, climatização, acessibilidade, conservação e comodidade.

A FAMAZ coloca à disposição, dos docentes e alunos do CST em Gestão de RH, recursos audiovisuais e Multimídia, por meio do apoio didático-pedagógico: entre eles Projetores multimídia, microfones com caixa de som portátil, microfones com fio, microfones sem fio com speakers e passadores de slides.

A FAMAZ adotou a forma de licenciamento *Microsoft Campus Agreement*,

que permite a instalação ilimitada nos laboratórios de inúmeros softwares, incluindo fornecimento de licenças para alunos, versões betas de aplicativos e bibliotecas de desenvolvimento.

A atual velocidade do *link* e quantidade de equipamentos disponíveis para fim de pesquisa deverá acompanhar a demanda e evolução do quantitativo de alunos do CST em Gestão de RH e da IES, para que seja possibilitado um ambiente satisfatório para a pesquisa e o estudo.

### 1.15 PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO-APRENDIZAGEM

O CST em Gestão de RH parte da premissa epistemológica de que o conhecimento se produz através de um processo de aprendizado contínuo e aberto a inúmeras contingências e só pode ser compreendido através da indissociável vinculação entre teoria e prática e entre os diversos saberes que compõem a estrutura curricular do curso, que está comprometida com o desenvolvimento do espírito científico e com a formação de sujeitos críticos, autônomos e cidadãos.

A aprendizagem é entendida como processo de construção de conhecimentos, habilidades e valores em interação com a realidade e com os demais atores sociais, no qual são desenvolvidas capacidades pessoais e profissionais. Desta maneira a aprendizagem passa a ser vista como um processo contínuo e não de forma isolada, fragmentada e sem vínculos com a realidade dos/as discentes.

Neste sentido, o presente projeto pedagógico tem como base a metodologia ativa, na qual o currículo é configurado de maneira integrada, no sentido de articular os vários conteúdos a fim de dar conta das expressões da questão social. O desafio é trabalhar a formação acadêmica dos discentes do curso de graduação por problemas, aulas dialogadas, na busca de caminhos que viabilizem a abordagem interdisciplinar no contexto das competências e habilidades que se quer ver desenvolvida nos/nas discentes.

As metodologias de ensino aprendizagem e de avaliação implantadas levam em conta o conjunto de competências e habilidades que se quer ver desenvolvidos pelos/as discentes. A fundamentação teórica deste entendimento emana da educação emancipatória e transformadora.



As metodologias de ensino aprendizagem delineadas buscam:

- I. Superar as aulas meramente expositivas por aulas dialógicas, seminários, debates e mesas-redondas, no qual se procurará em estimular o(a) discente a realizar atividade individual e coletiva de construção do conhecimento, e não a assimilar um conjunto de saberes, como usualmente acontece;
- II. Conferir ênfase aos trabalhos de pesquisa extraclasse para as diversas disciplinas do curso, sendo sugerido que os docentes possam exigir, sempre que possível, a realização de trabalhos e resolução de situações/problemas nas disciplinas;
- III. Recorrer à utilização de recursos multimídias postos à disposição dos professores na Instituição, através de mecanismos que, preferencialmente, o aproximem da atividade profissional a ser futuramente desempenhada; e
- IV. Valer-se da internet como ferramenta de multiplicação do saber.

Neste contexto, as práticas pedagógicas a serem empregadas no UNIFAMZ são apoiadas em quatro concepções de ensino-aprendizagem: aprendizagem autodirigida; aprendizagem baseada em problemas ou casos.

Seguindo esta lógica didática, as avaliações:

- I. Não se limitam a provas e testes, mas ao acompanhamento coletivo e individual do desenvolvimento do(a) aluno(a), buscando construir cotidianamente as condições mínimas para que se possa proceder à substituição da metodologia tradicional de avaliação pela chamada avaliação por objetivos, em que o(a) aluno(a) estará constantemente em processo avaliativo, sendo oportunizado diversas chances de demonstrar a construção do conhecimento e/ou habilidades exigidas; e
- II. Quando realizadas através de provas tradicionais, nelas são privilegiadas as avaliações subjetivas e dissertativas, tendo como escopo central a percepção do/a discente demonstra a capacidade e habilidade de encontrar soluções para os problemas propostos, fazendo uso de bases teóricas-metodológicas, argumentos lógicos racionais e ao mesmo tempo sendo capaz de ponderar propondo soluções mediadoras e criativas, e não meramente repetir fórmulas ou padrões consagrados.

Ao longo do CST em Gestão de RH são desenvolvidas metodologias que favorecem a integração entre teoria e prática, destacando-se: estudos de casos,

visitas institucionais, elaboração de trabalhos práticos e produção de textos, realização de seminários (elaborados pelos alunos da disciplina), ciclo de palestras, semana acadêmica, além de atividades extraclasse.

As metodologias estão comprometidas com a interdisciplinaridade, com o desenvolvimento do espírito científico e com a formação de sujeitos autônomos. Os discentes são incentivados a verificar que o conteúdo de uma determinada disciplina não se esgota e se isola ao final do período letivo, pois seus conceitos hão de ser utilizados ao longo de todo o curso e, ao longo toda a vida do profissional.

Assim, a interdisciplinaridade ocorre de forma horizontal e vertical e resultará da integração entre os conteúdos lecionados nas disciplinas de um mesmo período, e a integração vertical, a interdisciplinaridade dos conteúdos dos períodos seguintes, demonstra ao(a) aluno(a) a integração entre os diversos conteúdos e o caráter de continuidade dos estudos, enfatizando assim a interdisciplinaridade das ações didático-pedagógicas previstas no curso.

A avaliação no CST em Gestão de RH é compreendida como processo desenvolvido, em comum, por coordenação, docentes, discentes e pessoal técnico e está direcionada, prioritariamente, para o(a) aluno(a), que deverá estar coerente com a concepção pedagógica do curso, objetivando o aprender a aprender, a pensar, a fazer, a ser e a conviver.

O(A) professor(a) – catalisador, mediador, guia – não só elabora e acompanha todo o processo, como oferece indicações adicionais, possibilitando o estímulo à reflexão e observação, mas também, a detecção das dificuldades, buscando alternativas para fazer ajustes e reajustes no processo de ensino-aprendizagem. Desse modo, a avaliação está presente em todas as fases e não é tida como resultado final. Ela é parte da dinâmica do processo ensino-aprendizagem, e, portanto, não representa como fim apenas para conferir nota, mas, sim, antes disso, permite acompanhar e recuperar o aprendizado.

Sob essa perspectiva, a avaliação é considerada um procedimento integrado ao desenvolvimento do processo de construção do conhecimento pautado no diálogo. Sob essa ótica, avalia-se o acompanhamento contínuo e contextualizado das experiências de aprendizagem apresentadas e, principalmente, o estabelecimento de estratégias educativas que sejam capazes de possibilitar a recuperação do(a) discente no processo, respeitando a sua individualidade e, minimizando as desigualdades da sua formação.

Assim, a avaliação tem natureza formativa e somativa, caráter contínuo e construtivo, e usa para avaliação do desempenho discente os seguintes instrumentos: prova escrita; debates e/ou seminários temáticos; trabalhos práticos (exercícios e participação oral); pesquisa e outros instrumentos de avaliação.

Apesar da promoção do trabalho poder ser em grupo, é ressaltada a individualidade de cada estudante. A avaliação dentro de um mesmo grupo será diferenciada de indivíduo para indivíduo, ou seja, deverá haver um acompanhamento individualizado de cada estudante.

Ao serem avaliados, os trabalhos levarão em consideração às seguintes condições: nota compreendendo de 0 (zero) a 10 (dez) pontos; a atividade deverá estar prevista no Plano de Ensino; não podendo substituir a avaliação regimental (AR); as equipes formadas deverão ter, no máximo, 5 (cinco) alunos; e ter aspectos bem definidos (objetivos; metodologia; estratégias de apresentação; avaliação e critérios de correção - linguagem, segurança, conteúdo, desenvolvimento, tempo, coerência, fundamentação teórica, entre outros).

Os trabalhos se constituirão em instrumentos pedagógicos importantes, complementares à ação pedagógica de “ministrar aulas” que oportunizem outras experiências de aprendizagem ao (a) discente e não no intuito de servir de “ajuda” na melhoria da nota baixa que o(a) aluno(a) obtiver na avaliação principal.

Os trabalhos desenvolvidos, estudados e pesquisados pelos discentes, não deverão sofrer fragmentação. As apresentações individuais não serão apenas soma de partes; mas a articulação com as outras apresentações de forma integrada, fundamentada e coerente.

O sistema de avaliação do desempenho acadêmico é disciplinado, para todos os cursos da FAMAZ, pelo Regimento da IES. Tais normativas internas dispõem que o rendimento acadêmico é aferido tomando-se por base a frequência e o aproveitamento do(a) discente em cada disciplina. A avaliação ocorre durante o período letivo mediante verificações parciais, atividades curriculares, provas escritas e individuais de avaliação da disciplina, de primeira e segunda Avaliação Regimental e provas substitutivas, expressando-se o resultado de cada avaliação em notas de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, em número inteiro ou em número inteiro mais cinco décimos. Os erros gramaticais de Língua Portuguesa devem ser considerados no resultado de cada avaliação. São atividades curriculares as preleções, pesquisas, arguições, trabalhos práticos, seminários, estágios, provas escritas, orais e práticas,

previstas nos respectivos planos de ensino aprovados pelo Núcleo de Apoio ao Docente e Discente e coordenação do curso.

As ARs apresentam duas categorias de questões (questões objetivas e discursivas), distribuídas em 10 (dez) questões, sendo 60% (sessenta por cento) - 6 (seis) questões objetivas e 40% (quarenta por cento) – 4 (quatro) questões discursivas, conforme preconiza a Portaria DG n.º 05/2010, que dispõe sobre a elaboração e correção das Avaliações Regimentais, sendo considerados, para os critérios de correção gramatical, a avaliação conjunta da ortografia, acentuação, pontuação, coesão e coerência.

Para a aprovação, os discentes precisam obter frequência igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento), que obtiver nas avaliações média igual ou superior a 7 (sete) pontos, através de média aritmética simples das notas das duas avaliações bimestrais realizadas durante o período letivo ou após submeter-se à prova substitutiva.

Considera-se dependência a situação acadêmica de reprovação, em razão de frequência inferior a 75% (setenta e cinco por cento), em razão de resultados insuficientes nas avaliações, cuja média for menor que 7 (sete) no somatório das avaliações regimentais.

O(A) discente que estiver reprovado em 4 (quatro) ou mais disciplinas, não poderá obter promoção para o período letivo seguinte, e ficará obrigado a cursar as disciplinas pendentes, não ascendendo para o próximo período.

Os procedimentos de avaliação são coerentes com a concepção do curso, na medida em que a avaliação pode ser realizada através de diversas atividades curriculares que vão além dos instrumentos tradicionais. Tais atividades favorecem uma visão interdisciplinar e crítica, pois relacionam as disciplinas e as diversas áreas de abordagem, explorando conteúdos suplementares aos conteúdos programáticos, bem como permitem aos discentes estabelecer uma relação inovadora com o objeto que pesquisam, questionando e não apenas reproduzindo o que aprendem.

Dessa forma, os procedimentos de avaliação dos processos de ensino e aprendizagem do CST em Gestão de RH têm por objetivo congrega o saber para uma formação multidisciplinar, voltada à percepção crítica e analítica do contexto empresarial e social. Os mecanismos de avaliação permitem concretizar esse objetivo através da realização de diversas atividades de avaliação, incentivando a participação ativa dos estudantes no processo de construção de seu conhecimento.

### 1.16 NÚMERO DE VAGAS

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos possui 100 vagas anuais, com entradas semestrais até a contemplação total das vagas, autorizado pela Portaria Sesu n.º 213/2014.

## 2 CORPO DOCENTE E TUTORIAL

### 2.1 ATUAÇÃO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)

O CST em Gestão de RH do Centro Metropolitano da Amazônia (FAMAZ) possui Núcleo Docente Estruturante (NDE) nos termos da Resolução CONAES nº1, de 17/06/2010.

O NDE do curso atua de maneira eficaz, com plena participação em todas as etapas de revisão e atualização do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), vislumbrado mediante discussões em reuniões (ordinárias e/ou extraordinárias), elaboração de atas, documentos, entre outros.

A Resolução COSUP n.º 06/2010, de 14/09/2010, dispõe sobre o Núcleo Docente Estruturante (NDE) dos Cursos de Graduação, Bacharelados, Licenciaturas e Superiores de Tecnologia, na modalidade presencial na FAMAZ e define as atribuições e critérios de constituição dos NDEs, em seu Art. 5º:

- I. Elaborar o Projeto Pedagógico do Curso (PPC), em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais, Legislação, Atos Normativos do MEC, Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), assumindo como metodologia o processo de construção coletiva;
- II. Promover a atualização periódica do Projeto Pedagógico do Curso, bem como a sua consolidação no contexto institucional;
- III. Conduzir os trabalhos de reestruturação curricular para aprovação no Colegiado do Curso de Graduação, sempre que necessário;
- IV. Supervisionar as formas de avaliação e acompanhamento do Curso de Graduação em consonância com as definições do Colegiado do respectivo Curso de Graduação;
- V. Analisar e avaliar os Planos de Ensino dos componentes curriculares que integram a Matriz Curricular prevista no Projeto Pedagógico do Curso de Graduação;
- VI. Emitir parecer sobre proposta de ensino, pesquisa e extensão no âmbito do respectivo Curso de Graduação;
- VII. Indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e de extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;
- VIII. Contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso e para o alcance dos objetos presentes no PPC;
- IX. Zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no PPC, bem como pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação; e
- X. Assessorar a Coordenação do Curso em suas atividades acadêmicas específicas.

O NDE do CST em Gestão de RH apresenta 05 (cinco) membros, além do(a) coordenador(a) do curso, em conformidade com Resolução COSUP n.º

06/2010, que estabelece em seu Art. 7º, sendo que a maioria destes participou plenamente da elaboração do Projeto Pedagógico do Curso e tem clara responsabilidade com a implantação do mesmo.

O CST em Gestão de RH apresenta 100% do NDE com titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação stricto sensu e 83,33% possuem formação acadêmica na área do curso. O CST em Gestão de RH apresenta 100% dos docentes do NDE em regime de trabalho de tempo parcial ou integral e, destes, pelo menos, 50 % em tempo integral.

A instituição, com base em seu plano de capacitação docente, incentiva e estimula, por meio de ações de qualificação didático-pedagógica e de cunho financeiro, a permanência dos docentes no NDE para manter a qualidade do curso e o bom relacionamento entre o corpo social e a mantenedora.

Os Membros do atual NDE do CST em Gestão de RH da FAMAZ são os seguintes:

| <b>Nome do Docente + CPF</b>                                  | <b>Titulação Máxima (TM)</b> | <b>Área de Conhecimento TM</b>    | <b>Graduação + IES + Ano de Conclusão</b>                                     | <b>Experiência Acadêmica e Profissional</b> | <b>Regime de Trabalho</b> |
|---|------------------------------|-----------------------------------|---|---|---------------------------|
| <b>GILSON SCHOLL PIRES<br/>107.993.267-47</b>                 | Mestrado                     | Administração                     | Administração De Empresas/UVA-RJ <sup>1</sup> (2007)                          | 7 anos e 7 meses + 6 anos                   | Tempo Integral            |
| <b>ANA ALICE DE MELLO NUNES<br/>173.948.642-00</b>            | Mestrado                     | Administração                     | Psicologia – UNAMA <sup>2</sup> (1989)<br>Direito – UNAMA <sup>2</sup> (1996) | 15 anos + 32 anos                           | Tempo Parcial             |
| <b>EDUARDO OTÁVIO FERREIRA VASCONCELOS<br/>514.721.392-91</b> | Mestrado                     | Gestão e Desenvolvimento Regional | Administração/ IESAM <sup>3</sup> (2004)                                      | 11 anos + 15 anos                           | Tempo Integral            |
| <b>LUCIA CRISTINA CAVALCANTE DA SILVA<br/>357.274.112-20</b>  | Doutorado                    | Psicologia                        | Psicologia – UFPA <sup>4</sup> (1994)   | 20 anos                                     | Tempo Parcial             |
| <b>LEONARDO FABIANO DE SOUSA MALCHER<br/>624.710.152-04</b>   | Doutorado                    | Antropologia Social               | Ciências Sociais – UFPA <sup>4</sup> (2000)                                   | 3 anos + 5 anos                             | Tempo Integral            |
| <b>MÁRCIA CHICRE QUEMEL<br/>116.620.342-53</b>                | Mestrado                     | A Administração                   | Administração – Faculdades Integradas Colégio Moderno (1986)                  | 27 anos + 32 anos                           | Tempo Parcial             |

<sup>1</sup> UVA -Universidade Veiga de Almeida

<sup>2</sup> UNAMA – Universidade da Amazônia

<sup>3</sup> IESAN – Instituto Superior da Amazônia

<sup>4</sup> UFPA – Universidade Federal do Pará

O Coordenador do Curso tem o papel de proporcionar adequada articulação

entre o NDE e o Colegiado do Curso, com o objetivo de aprimorar o processo de oferta do curso e o cumprimento das normas legais aplicáveis. Cabe ainda a Coordenação oferecer apoio técnico-administrativo ao NDE para o seu pleno funcionamento.

## 2.2 ATUAÇÃO DO (A) COORDENADOR (A)

A coordenação do CST em Gestão de RH é formada pelo(a) coordenador(a) efetivo(a) designados pela Direção Geral, que trabalham de forma atuante considerando, em uma análise sistêmica e global os aspectos de gestão do curso, relação com os docentes e discentes e representatividade nos colegiados superiores. O(A) coordenador(a) adjunto(a) atua como assessor técnico conforme necessidade e em horário complementar ao da coordenadora, com titulação adequada às suas funções.

As principais atribuições da coordenação do curso, previstas no Projeto Pedagógico do Curso e regulamentadas no Regimento Interno da FAMAZ, nos artigos 20 a 23, estão descritas a seguir:

- I. Superintender todas as atividades da Coordenadoria, representando-a junto às autoridades e órgãos da Faculdade;
- II. Convocar e presidir as reuniões do Colegiado de Curso;
- III. Acompanhar a execução das atividades programadas, bem como a assiduidade dos professores e alunos;
- IV. Apresentar, semestralmente, à Diretoria, relatório das atividades da Coordenadoria;
- V. Sugerir a contratação ou dispensa do pessoal docente, técnico-administrativo e monitores;
- VI. Encaminhar, ao setor responsável pelo controle acadêmico, nos prazos fixados, os relatórios e informações sobre avaliações e frequência de alunos;
- VII. Promover, periodicamente, a avaliação das atividades e programas do curso, assim como dos alunos e do pessoal docente e não-docente nele lotado;
- VIII. Propor ou encaminhar proposta, na forma deste Regimento, para a criação de cursos sequenciais, de tecnologia, de pós-graduação e/ou desenvolvimento de projetos de pesquisa e programas de extensão ou



eventos extracurriculares, culturais ou desportivos;

IX. Distribuir encargos de ensino, pesquisa e extensão entre seus professores, respeitadas as especialidades;

X. Decidir, após pronunciamento do(a) professor(a) da disciplina, sobre aproveitamento de estudos e adaptações de alunos;

XI. Delegar competências; e

XII. Exercer as demais atribuições que lhe sejam previstas em lei e no Regimento Interno da IES.

Além disso, foi estabelecido pelo Núcleo de Apoio ao Docente e Discente (NADD) da FAMAZ, protocolo de rotina mensal e diária da Coordenação dos cursos de graduação que contempla, especificamente, as seguintes atividades necessárias ao monitoramento e controle das atividades administrativo-pedagógicas junto a docentes e discentes dos cursos, são elas:

I. Verificação da permanência do docente em sala de aula (cumprimento de horários de aulas e assiduidade);

II. Acompanhamento e controle de permutas de aulas (mediante formulário específico);

III. Atendimento de discentes na coordenação para verificação de ocorrências, acompanhamento da condução das aulas e encaminhamentos pertinentes (registro mediante uso de formulário específico);

IV. Emissão de pareceres em protocolos solicitados para a coordenação do curso;

V. Elaboração e entrega da folha de pagamento ao setor de recursos humanos em tempo hábil (registrar o lançamento das faltas para os docentes em folha);

VI. Orientação aos docentes do curso quanto ao registro do ponto e prazo estabelecido para a justificativa;

VII. Orientação aos docentes quanto às questões do desenvolvimento do curso;

VIII. Orientação quanto ao agendamento e normas para uso dos espaços pedagógicos (laboratórios de informática, laboratórios de saúde, biblioteca, entre outros) conforme planejamento previsto no plano de ensino das disciplinas do curso;

IX. Realização de reuniões previamente agendadas junto aos docentes e registro da frequência para encaminhamento ao NADD;

X. Recebimento e análise (mediante formulário específico) dos planos de ensino das disciplinas do curso, de acordo ao cronograma estabelecido pelo NADD; e

XI. Recebimento e análise (mediante formulário específico) das avaliações (regimentais e substitutivas) das disciplinas (mediante formulário específico), de acordo ao cronograma estabelecido pelo NADD.

Da mesma forma, os Coordenadores de Curso de Graduação seguem protocolo de rotina semestral que contempla, especificamente, as seguintes atividades necessárias ao monitoramento e controle das atividades administrativo-pedagógicas:

I. Entrada mensal nas turmas do curso para averiguação e coleta de informações para sobre o trabalho docente e a infraestrutura física e acadêmica do curso e da IES;

II. Elaboração de relatório sobre os aspectos positivos e negativos do acompanhamento realizado no item anterior;

III. Entrega de calendário das avaliações regimentais (1ªAR e 2ªAR) e avaliações substitutivas;

IV. Atendimento e acompanhamento do trabalho docente, bem como o encaminhamento ao NADD (com registro e impresso próprio);

V. Atendimento e registro de discente e encaminhamento ao NADD (com registro e impresso próprio);

VI. Acompanhamento e supervisão da interdisciplinaridade no curso de graduação;

VII. Planejamento e acompanhamento de atividades de apoio extraclasse e psicopedagógico aos discentes no que tange aos aspectos da acessibilidade, atividades de nivelamento e atividades extracurriculares não computadas como atividades complementares;

VIII. Apoio à realização e legitimidade do processo de eleição de representante de turmas (no início de cada semestre);

IX. Realização de reuniões com representantes de turma, em quantitativo mínimo de uma reunião por bimestre letivo;

- X. Convocar e presidir as reuniões (ordinárias e extraordinárias) do Núcleo Docente Estruturante e Colegiado do Curso, em quantitativo mínimo de uma reunião por bimestre letivo;
- XI. Elaborar atas das reuniões (ordinárias e extraordinárias) do Núcleo Docente Estruturante e Colegiado do Curso (em modelo estabelecido pela Assessoria de Desenvolvimento Institucional);
- XII. Elaborar o planejamento do curso para Semana de Acolhimento de calouros;
- XIII. Elaborar relatório dos indicadores de gestão (conforme modelo estabelecido pela Direção Geral e NADD);
- XIV. Recebimento e avaliação dos planos de ensino (preenchimento dos indicadores em planilha eletrônica);
- XV. Recebimento e avaliação das provas (preenchimento dos indicadores em planilha eletrônica);
- XVI. Checagem da entrega dos diários de notas, frequências e conteúdos na Secretaria Acadêmica nas datas previstas no calendário acadêmico e;
- XVII. Participar do planejamento no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) e todo o conjunto de atividades previstas à instituição de ensino.

O coordenador de CST em Gestão de RH também é responsável pelo engajamento de professores e alunos em programas e projetos de extensão, responsabilidade social e de iniciação científica que aproximam os alunos dos novos conhecimentos técnico-científicos e estimulam o desenvolvimento do pensamento científico e da criatividade.

A FAMAZ incentiva a iniciação científica por meio de programas e projetos específicos, de modo a fortalecer o processo de ensino/aprendizagem e permitir aos agentes educacionais vínculos permanentes com a produção e aplicação do conhecimento.

No intuito de participar ativamente do processo de avaliação do curso, a coordenação do CST em Gestão de RH, por meio de seus órgãos colegiados, articulada à Comissão Própria de Avaliação (CPA) e mantendo-se atualizada com a legislação e normas do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), promove a análise crítica dos relatórios de avaliação interna emitidos pela CPA e dos relatórios de avaliação externa referentes ao curso emitidos pelo

MEC/INEP.

### 2.3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL, DE MAGISTÉRIO SUPERIOR E DE GESTÃO ACADÊMICA DO(A) COORDENADOR(A)

O(A) Coordenador(a) do CST em Gestão de RH, Gilson Scholl Pires, é Bacharel em Administração pela Universidade Veiga de Almeida/Rio de Janeiro-RJ (2007) e possui graduação e pós-graduação *stricto sensu* na área de Administração, sendo Especialista em Logística pela Faculdade Ideal/Belém-PA (2010), Mestre em Administração pela Universidade da Amazônia/Belém-PA (2014) e doutorando em Administração pela Universidade da Amazônia/Belém-PA, desde 2017.

O(A) Coordenador(a) do CST em Gestão de RH possui experiência de magistério superior de, no mínimo, 10 anos. Possui experiência Profissional acadêmica e não acadêmica acima de 10 anos. Experiência em gestão acadêmica acima de 04 anos em graduação e acima de 04 anos em pós-graduação *lato sensu*.

Os títulos e experiências acima transcritas foram extraídos do currículo disponibilizado na plataforma lattes, estando também em poder da instituição, devidamente comprovados, disponíveis para apreciação da comissão do MEC/INEP.

A Coordenação Geral do CST em Gestão de RH possui vínculo com a instituição sob o regime de 40 (quarenta) horas semanais (Tempo Integral), dedicadas exclusivamente à gestão acadêmica, não havendo atuação do coordenador do curso como docente no próprio curso ou nos demais cursos desenvolvidos na IES. A relação entre o número de vagas anuais autorizadas e as horas semanais dedicadas à coordenação é menor que 10 (dez), mais precisamente 2,5 (dois e meio) vagas.

As ações das coordenações da FAMAZ são orientadas por um modelo de gestão participativa, de modo a propiciar o engajamento de docentes e discentes nas atividades do curso.

### 2.4 REGIME DE TRABALHO DO(A) COORDENADOR(A)

O(A) profissional responsável pela coordenação do CST em Gestão de RH da FAMAZ possui vínculo com a instituição sob Tempo Integral. A relação entre o número de vagas anuais autorizadas e as horas semanais dedicadas à coordenação

é menor que 10 (dez), mais precisamente 2,5 (dois e meio) vagas.

## 2.5 CARGA HORÁRIA DE COORDENAÇÃO DO CURSO

As ações das Coordenações de Curso de Graduação da FAMAZ são orientadas por um modelo de gestão participativa, de modo a propiciar o engajamento de docentes e discentes nas atividades do curso. A Coordenação do CST em Gestão de RH é formada apenas pela Coordenação Efetiva, não havendo a figura do(a) coordenador(a) adjunto(a).

A Coordenação do CST em Gestão de RH possui vínculo com a instituição sob o regime de 40 (quarenta) horas semanais (Tempo Integral), dedicadas exclusivamente à gestão acadêmica, não havendo atuação do coordenador do curso como docente no próprio curso ou nos demais cursos desenvolvidos na IES.

## 2.6 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE DO CURSO

O corpo docente do CST em Gestão de RH é constituído por professores que, além de reunirem qualidades de educadores e pesquisadores, assumem o compromisso de respeitar os princípios e valores explicitados no Regimento Geral da IES, no Plano de Carreira Docente e demais normas aprovadas pelos colegiados superiores da FAMAZ.

A seleção do corpo docente é feita com base nas normas de recrutamento, seleção e admissão fixadas pelo Conselho Superior (COSUP), respeitada a legislação trabalhista. Cabe a cada Coordenadoria de Curso comprovar a necessidade da contratação de docentes.

Para ingressar no quadro docente da FAMAZ, o(a) candidato(a) deverá submeter-se ao Processo Seletivo Docente, composto por prova escrita de conhecimentos pedagógicos na área da disciplina que pretende lecionar e prova de didática sobre assunto constante do Plano de Ensino da disciplina que pretende ministrar. Ademais, o candidato terá seu currículo analisado, bem como se submeterá a Exame Psicológico de Aptidão.

O quadro docente da FAMAZ é integrado por:

I. Professor Doutor: aquele que possui título de doutor, obtido em curso nacional ou equivalente estrangeiro, ou de livre-docente;

II. Professor Mestre: aquele que possui título de mestre, obtido em curso nacional ou equivalente estrangeiro; e

III. Professor Especialista: aquele que possui certificado de especialização, em nível de pós-graduação, na área em que irá atuar, de acordo com a legislação vigente.

A IES conta com Plano de Carreira do Magistério Superior devidamente protocolado junto ao órgão competente e regulamentado pela FAMAZ. O documento prevê condições para a qualificação docente, o qual poderá afastar-se das funções para participar de congressos, reuniões relacionadas à sua atividade técnica ou docente e ainda, cursar programas de Mestrado e Doutorado, podendo receber ajuda financeira da Entidade Mantenedora.

A IES, com vistas ao atendimento das necessidades gerais e específicas de seu corpo docente, executa, com regularidade, atividades programadas para esse fim, como reuniões técnicas de natureza pedagógica. Também, investe, financeiramente, na participação de professores em eventos promovidos por outras instituições, congressos e seminários.

No início de cada semestre, as coordenações dos cursos de graduação e o Núcleo de Apoio ao Docente e Discente, programam a Semana de Aperfeiçoamento do Trabalho Docente que tem por objetivo promover o planejamento didático-pedagógico do corpo docente da IES. Nesta semana são feitas todas as orientações acadêmicas, de questões de procedimentos adotados na rotina acadêmica, discussão e aprovação dos planos de ensino, minicursos, palestras, aulas práticas, visitas técnicas e demais eventos a serem oferecidos ao longo do semestre, além de aspectos relacionados à metodologia do ensino e de avaliação.

É orientado que cada docente, em sua primeira aula, faça o detalhamento do programa de ensino a ser ministrado no período letivo, assim como os títulos relativos às bibliografias básicas e complementares do componente curricular. Também são explanados, pelo(a) professor(a) ao corpo discente, aspectos acerca da metodologia de ensino e critérios de avaliação, conforme o seu Plano de Ensino aprovado em reunião do colegiado.

Durante o semestre as Coordenadorias dos cursos de graduação autorizados e/ou reconhecidos, sob orientação constante do NADD e a participação dos alunos, realizam o acompanhamento pedagógico da atuação do docente, com a avaliação ao final de cada semestre.

Os docentes do CST em Gestão de RH devem estar em constante adaptação às necessidades pedagógicas de cada turma, assim como as necessidades individuais de cada aluno. O corpo docente tem como prioridade intermediar o processo ensino-aprendizagem adotando recursos técnicos para agir como facilitador e mediador do processo ensino-aprendizagem.

São atribuições do(a) professor(a) no exercício de suas atividades acadêmicas:

- I. Elaborar o plano de ensino de sua disciplina submetendo-o à aprovação do Colegiado de Curso;
- II. Orientar, dirigir e ministrar o ensino de sua disciplina, cumprindo-lhe integralmente o programa e a carga horária;
- III. Registrar a matéria lecionada e controlar a frequência dos alunos;
- IV. Organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do aproveitamento escolar e julgar os resultados apresentados pelos alunos;
- V. Fornecer, à Secretaria, os resultados das avaliações do aproveitamento escolar e os registros da frequência do alunado, nos prazos fixados;
- VI. Observar o regime disciplinar da FAMAZ;
- VII. Participar das reuniões e trabalhos dos órgãos colegiados a que pertencer e das comissões para as quais for designado;
- VIII. Recorrer das decisões dos órgãos deliberativos ou executivos;
- IX. Comparecer a reuniões e solenidades programadas pelo(a) Reitor(a) e órgãos colegiados;
- X. Responder pela ordem na sala de aula, pelo uso do material e pela sua conservação;
- XI. Orientar os trabalhos escolares e quaisquer atividades extracurriculares relacionadas com a disciplina;
- XII. Realizar e orientar pesquisas, estudos e publicações;
- XIII. Abster-se da defesa de ideias ou princípios contrários à democracia;
- XIV. Comparecer ao serviço, mesmo no período de recesso letivo, sempre que solicitado ou para aplicação de exames;
- XV. Participar, quando convocado, dos processos seletivos de admissão; e
- XVI. Exercer as demais atribuições que lhe forem previstas em lei.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos possui um total de 22 (vinte e dois) docentes, sendo 04 (quatro) professores doutores,

correspondendo a 18,2% do total de docentes do curso, 15 (quinze) professores mestres, o que correspondente a 68,2% do total de docentes do curso e 3 (três) docentes especialistas, correspondendo a 13,6% do total de docentes do curso. Sendo 86,4% dos docentes com titulação *stricto sensu* e apenas 13,6% com titulação *lato sensu*, perfazendo 100% dos docentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

## 2.7 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE DO CURSO – PERCENTUAL DE DOUTORES

Dos 22 (vinte e dois) professores existentes no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ, 04 (quatro) professores possuem o título de doutorado, o que perfaz um total de 18,2% de professores doutores no referido curso.

## 2.8 REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE

O Regime de Trabalho do corpo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas é distribuído em Tempo Integral (TI) e Tempo Parcial (TP). Desta forma, o curso possui, além do professor coordenador, 21 (vinte e um) docentes, dos quais de 15 (quinze) professores, 71,4%, estão sob o regime de Tempo Parcial e 5 (cinco), 23,8%, sob o regime de Tempo Integral, que somados os dois regimes representam 100%.

O regime de contratação, sempre sob a égide da legislação trabalhista, obedece aos critérios definidos pela Instituição, que privilegia os docentes com melhor qualificação acadêmica na contratação pelos regimes de Tempo Integral (TI) e Tempo Parcial (TP). Estes docentes assumem responsabilidades de atividades de ensino e pesquisa/iniciação científica. Na carga de horas-atividades distribuídas aos docentes para desenvolvimento de projetos e programas de ensino, iniciação científica e extensão, quanto maior for à qualificação do professor, maior será o percentual de horas/atividades.

Na distribuição da jornada horária dos professores estão incluídas, além das tarefas de ministração de aulas; preparo, aplicação e correção de provas; testes ou exames; tempo para orientação discente; participação em projetos de



pesquisa/iniciação científica e extensão, em atividades culturais; em gestão acadêmica (NDE e Colegiado de Curso); orientação de trabalho de conclusão de curso, de estagiários e participação em programas de capacitação docente, entre outros.

## 2.9 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO CORPO DOCENTE

A experiência profissional do corpo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos apresenta um contingente de 20 (vinte) docentes com experiência profissional, fora do magistério, superior a 3 (três) anos, o que corresponde a 90,9%. E apenas 2 (dois) professores, correspondendo a 9,1%, do total de docentes, possuem experiência profissional menor que 3 (três) anos.

## 2.10 EXPERIÊNCIA DE MAGISTÉRIO SUPERIOR DO CORPO DOCENTE

A experiência de magistério superior do corpo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de um total de 22 (vinte e dois), todos os professores apresentam um contingente superior a 2 (dois) anos, correspondendo a 100%.

## 2.11 FUNCIONAMENTO DO COLEGIADO DE CURSO OU EQUIVALENTE

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas é composto pelo Colegiado de Curso, para as funções deliberativas e normativas, na implementação e consolidação das políticas institucionais e do projeto pedagógico de curso.

O Colegiado atende o disposto na Resolução COSUP n.º 06/2011, de 29/12/2011, e o Regimento Interno da FAMAZ atuando de maneira eficaz, com plena participação em todas as decisões referentes ao curso, com representatividade dos segmentos, periodicidade das reuniões, registros e encaminhamentos das decisões.

De acordo com Art. 11, do Regimento Interno, e Art. 4º Resolução COSUP n.º 06/2011, o Colegiado Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas possuem as seguintes atribuições:

- I. Deliberar sobre o projeto pedagógico do curso e suas alterações;

- II. Deliberar sobre os programas e planos de ensino das disciplinas, funcionamento do curso, respeitando a legislação em vigor;
- III. Emitir parecer sobre os projetos de ensino, pesquisa e de extensão que lhe forem apresentados, para decisão final do COSUP;
- IV. Pronunciar-se, em grau de recurso, sobre aproveitamento e adaptação de estudos, assim como sobre aceleração e recuperação de estudos;
- V. Opinar, quando consultado, sobre admissão, promoção e afastamento de seu pessoal docente;
- VI. Aprovar o plano e o calendário anual de atividades do Curso, elaborado pelo Coordenador;
- VII. Promover a avaliação periódica do curso e;
- VIII. Exercer as demais competências que lhe sejam previstas em lei e neste Regimento.

O Colegiado de Curso vincula-se à Coordenação do Curso de Graduação e apresenta um total de 07 (sete) membros, conforme Art. 11 do Regimento Interno, nomeados mediante Portaria da Reitoria. O Colegiado do Curso é composto por 05 (cinco) representantes do corpo docente do curso, sendo 03 (três) escolhidos pela Direção Geral e 02 (dois) pelos seus pares e 01 (um) representante discente do Curso, sendo presidido pela Coordenação do Curso.

As reuniões do Colegiado de Curso acontecem por convocação do seu presidente ou por solicitação própria, a partir das demandas de situações consideradas como próprias das atribuições do órgão e são registradas em atas. O Colegiado de Curso reúne-se, em sessão ordinária, duas vezes durante o semestre letivo e, em sessão extraordinária, sempre que convocado pelo(a) Coordenador(a) do Curso.

Ao longo do curso, o Colegiado tem se reunido em diversas ocasiões para tratar da organização dos componentes curriculares, da distribuição da carga horária, deliberação de ementários e revisão de bibliografias indicadas para as disciplinas, em trabalho de equipe com professores e coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas.

O(A) coordenador(a) do curso tem o papel de proporcionar adequada articulação do Colegiado do Curso com o NDE, com o objetivo de aprimorar o processo de oferta do curso e o cumprimento das normas legais aplicáveis. Cabe ainda à coordenação oferecer apoio técnico-administrativo ao Colegiado para seu

pleno funcionamento.

Os membros do Colegiado de Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são:

- I. Gilson Scholl Pires – Presidente do Colegiado/Coordenador do Curso;
- II. Ana Alice Mello Nunes – Docente Indicado;
- III. Sâmia Rodrigues Gorayeb Holanda – Docente Indicada (Substituiu o professor Djalma da Silva Frade);
- IV. Vera Maria Segurado Pimentel – Docente Indicado;
- V. Marcia Chicre Quemel – Docente Eleita;
- VI. Francys Santos Fernandes – Docente Eleita; e
- VII. Silvani Lourenço do Amaral – Discente do 3º Período (em 2017.1).

| Nome do Docente + CPF   | Titulação Máxima (TM) | Área de Conhecimento TM             | Graduação + IES + Ano de Conclusão  | Experiência Acadêmica e Profissional | Regime de Trabalho |
|---|-----------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------------|--------------------|
| <b>GILSON SCHOLL PIRES</b><br>107.993.267-47                          | Mestrado              | Administração                       | Administração de Empresas/UVA-RJ <sup>1</sup><br>(2007)                                   | 7 anos e 7 meses +<br>6 anos         | Tempo Integral     |
| <b>ANA ALICE DE MELLO NUNES</b><br>173.948.642-00                     | Mestrado              | Administração                       | Psicologia – UNAMA <sup>2</sup><br>(1989)<br>Direito – UNAMA <sup>2</sup> (1996)          | 15 anos +<br>32 anos                 | Tempo Parcial      |
| <b>MÁRCIA CHICRE QUEMEL</b><br>116.620.342-53                         | Mestrado              | Administração                       | Administração –<br>Faculdades Integradas<br>Colégio Moderno<br>(1986)                     | 27 anos +<br>32 anos                 | Tempo Parcial      |
| <b>VERA MARIA SEGURADO PIMENTEL</b><br>184.141.762-91                 | Mestrado              | Comunicação,<br>Linguagem e Cultura | Letras/ Inglês /UNAMA <sup>2</sup><br>(2001)<br>Ed. Artística/UFGA <sup>3</sup><br>(1985) | 16 anos                              | Tempo Integral     |
| <b>FRANCYS SANTOS FERNANDES</b><br>263.071.382-20                     | Mestrado              | Ciências da Computação              | Tecnólogo em<br>Processamento de Dados<br>UFGA <sup>3</sup> (1991)                        | 2 anos e 2 meses +<br>20 anos        | Tempo Parcial      |
| <b>SÂMIA RODRIGUES GORAYEB HOLANDA</b><br>615.208.292-72              | Mestrado              | Matemática/<br>Estatística          | Tecnologia em<br>Processamento de<br>Dados/CESUPA <sup>4</sup> (2000)                     | 11 anos +<br>10 anos                 | Tempo Integral     |
| <b>REPRESENTANTE DISCENTE</b>   |                       |                                     |   |                                      |                    |
| NOME: SILVANI LOURENÇO DO AMARAL<br>CPF: 005.678.462-70<br>CPD: 21113 |                       |                                     |   |                                      |                    |

<sup>1</sup> UVA – Universidade Veiga de Almeida

<sup>2</sup> UNAMA – Universidade da Amazônia

<sup>3</sup> UFGA – Universidade Federal do Pará

<sup>4</sup> CESUPA – Centro Universitário do Pará

## 2.12 PRODUÇÃO CIENTÍFICA, CULTURAL, ARTÍSTICA OU TECNOLÓGICA

A FAMAZ acredita na iniciação científica/pesquisa como um grande diferencial de desenvolvimento humano e mercadológico. Nas mais diversas áreas

do conhecimento, ela abre caminhos que permitem o amadurecimento acadêmico de professores e alunos dedicados a procurar respostas.

A realização da iniciação científica/ pesquisa integrada à graduação reflete a busca incessante do homem na solução dos problemas do cotidiano. Assim, a Faculdade desenvolve a iniciação científica/pesquisa, o ensino e a extensão, a fim de produzir e divulgar o conhecimento através da produção científico-acadêmica nos campos técnico, científico e artístico-cultural.

No que tange à produção científica, cultural, artística e tecnologia do corpo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas, a ser comprovado, nas pastas docentes, pela comissão do MEC/INEP no momento da visita *in loco*, 03 (três) docentes, o correspondente a 13,64% dos docentes do curso, possuem mais de 09 (nove) produções nos últimos 3 anos, enquanto que 03 (três) docentes (13,64%) possui entre 7 a 9 produções; 05 (cinco) docentes (22,73%) possuem entre 4 a 6 produções; 05 (cinco) docentes (22,73%) possuem entre 1 a 3 produções e 06 (seis) docentes, 27,26%, não possui nenhuma produção nos últimos 3 anos.

### 3 INFRAESTRUTURA

A Faculdade Metropolitana da Amazônia (FAMAZ) dispõe de infraestrutura física própria localizada na Avenida Visconde de Souza Franco n.º 72, Bairro do Reduto, Município de Belém, Estado do Pará.

Constituída, atualmente, por quatro edificações, as instalações prediais da IES foram projetadas para atender às finalidades educacionais e às especificações técnicas quanto às dimensões, à iluminação, à ventilação e acústica, que se encontra em excelente estado de conservação.

As instalações físicas acadêmicas e administrativas da FAMAZ são adequadas ao número de usuários atuais e futuros e para o ramo de atividade que trabalha. Todas as salas de aula, biblioteca e demais espaços e dependências de utilização acadêmica estão equipados com ar condicionado, mobiliário e iluminação adequada, isolamento de ruídos, equipamentos de prevenção de incêndio e boa higiene. Além destas características, as instalações atendem aos requisitos de acessibilidade para portadores de necessidades especiais.

#### 3.1 GABINETES DE TRABALHO PARA PROFESSORES EM REGIME DE TEMPO INTEGRAL

A FAMAZ possui excelente estrutura física de trabalho para os professores do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas. A sala disponível aos professores contratados em regime de tempo integral (TI) possui 14 (quatorze) gabinetes equipados com computadores, mesas e cadeiras de escritório e lixeiras, para atendimento individualizado dos discentes e ainda disponibiliza 20 (vinte) cabines individuais, cada uma contendo um computador com acesso à internet e rede wi-fi, os principais softwares de produtividade do pacote Office e impressora a laser em rede local.

Todos os espaços atendem aos aspectos quantidade, dimensionamento, limpeza, iluminação, acústica, climatização, segurança, acessibilidade, conservação e comodidade, possibilitando o desenvolvimento das atividades acadêmicas de forma excelente.

A FAMAZ dispõe de infraestrutura adequada ao atendimento do portador de deficiência, em conformidade com a legislação atual, Lei nº 10.098, de 19 de

dezembro de 2002, Decreto nº 6.949/2009 e a Portaria nº 3.284/2003, que estabelecem normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e as disposições técnicas indicadas na norma ABNT NBR 9050/2015, que dispõe sobre acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Destacam-se mecanismos apropriados, como rampas, banheiros adaptados, cadeiras de rodas, pessoal de apoio, que possibilitam o acesso e utilização de pessoas com limitação de mobilidade a todos os seus ambientes.

### 3.2 ESPAÇO DE TRABALHO PARA COORDENAÇÃO DO CURSO E SERVIÇOS ACADÊMICOS

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas da FAMAZ possui gabinete de trabalho para o desenvolvimento das funções administrativo-pedagógicas do(a) coordenador(a) de curso, exclusivo e individual, com equipamentos de informática, acesso a internet e rede *wi-fi*, bom dimensionamento, limpeza, iluminação, acústica, climatização, acessibilidade, conservação, comodidade e mobiliário adequados.

A coordenação do curso conta também com recepção e atendimento a docentes e discentes do curso realizada por funcionários do corpo técnico-administrativo que dão apoio e suporte às demandas da coordenação em tempo integral de funcionamento da mesma. Todos os ambientes são modernamente equipados de forma a garantir conforto e comodidade aos alunos.

Há ainda na IES espaço reservado para as reuniões dos professores do Núcleo Docente Estruturante (NDE).

### 3.3 SALA DOS PROFESSORES

A FAMAZ possui excelente sala dos professores com 180 (cento e oitenta) m<sup>2</sup> e funciona com estrutura adequada à recepção dos docentes, planejamento e preparação das aulas e demais atividades, atendendo, plenamente, aos requisitos de dimensionamento, limpeza, iluminação, acústica, climatização, acessibilidade, conservação, comodidade e mobiliário adequados.

A sala de professores é coletiva é utilizada de maneira rotativa por

professores. Este ambiente permite o acesso a mesas coletivas, armários individuais, computadores, sanitários, espaços de entretenimento, espaço zen e outros, descritos a seguir:

- I. Recepção com atendente nos três turnos, telefone com ramal e materiais didáticos disponíveis para os professores com solicitação prévia;
- II. Copa, com funcionárias para atendimento os professores nos três turnos de funcionamento da IES, estando equipada com geladeira duplex com 240 (duzentos e quarenta) litros de capacidade, microondas, cafeteira, forno elétrico, sanduicheira, centrífuga para sucos, sendo diariamente fornecida aos professores (e demais funcionários) água mineral (bebedouro), café preto, café com leite, bolacha de água e sal e biscoito recheado;
- III. Espaço equipado com 12 (doze) computadores, utilizados de forma rotativa pelos docentes, com conexão à internet e os principais softwares de produtividade do pacote Office, além de recursos de apoio como caixas de som e impressora a laser multifuncional em rede local para impressão de documentos relativos às aulas das disciplinas ministradas na IES, segundo planejamento prévio. Cada curso de graduação dispõe aos professores de cota mensal de cópias na reprografia, mediante autorização da Coordenação de curso;
- IV. Espaço de convivência com 12 (doze) mesas, 72 (setenta e duas) cadeiras estofadas e 200 (duzentos) armários rotativos;
- V. Espaço de entretenimento, dotado de televisão de 29 (vinte e nove) Polegadas, 02 (dois) sofás com 2 (dois) e 3 (três) lugares e 1 (uma) mesa com jogos diversos;
- VI. Espaço zen para descanso com 03 (três) cadeiras de relaxamento com massagem; e
- VII. Além de 02 (dois) banheiros, sendo 1 (um) feminino e 1(um) masculino.

### 3.4 SALA DE AULA

As instalações acadêmicas são dotadas de toda a infraestrutura necessária para a utilização de seu corpo social. Todas as salas de aula do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas estão implantadas de modo excelente e equipadas, segundo a finalidade em termos de mobiliário e equipamentos

específicos. Diariamente são executados serviços de limpeza e manutenção, que colaboram na conservação dos móveis, pisos e recursos didáticos existentes.

Todas as salas apresentam dimensões e acústica necessárias para atender a quantidade de alunos em seu interior, com climatização e iluminação que obedecem aos critérios estabelecidos para salas de aula. Dispõem de datashow, quadro branco, mesa e cadeiras estofadas para docentes e discentes. Todas as salas possuem ar condicionado e placas indicativas com número da sala e bloco. Cada sala possui acesso à internet banda-larga, via rede wireless, além do acesso à intranet da IES, aos bancos de dados, artigos eletrônicos, bibliotecas virtuais e ao acervo da biblioteca.

Quando há necessidade ou nos casos da existência de situações especiais (alunas com gravidez de risco, acidentados, recém-operados, entre outros), a turma é alocada para salas adequadas à acessibilidade, localizadas no piso térreo ou mais próximas possível dos equipamentos que garantam facilidade ao deslocamento dos alunos.

A FAMAZ possui ainda área destinadas à alimentação, com serviço de lanchonete; serviço de reprodução gráfica; áreas de convivência e auditório, com todos os requisitos necessários para o desenvolvimento de suas atividades.

O quantitativo de ambientes destinados ao processo ensino-aprendizagem, no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas totaliza 4 (quatro) salas de aulas, com dimensões que variam de 50 a 70 m<sup>2</sup>, cuja capacidade destina, no mínimo, 1,2 m<sup>2</sup> por aluno, sem contar laboratórios.

### 3.5 ACESSO DOS ALUNOS A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA

A FAMAZ disponibiliza 5 (cinco) laboratórios de informática com excelente quantidade de equipamentos, velocidade de acesso à internet, política de atualização de equipamentos e softwares, espaço físico adequado, excelente dimensionamento, limpeza, iluminação, acústica, climatização, acessibilidade, conservação e comodidade, onde os discentes participam das aulas e realizam pesquisas e produção de trabalhos específicos da área.

O agendamento do uso dos laboratórios de informática pelos(as) docentes é realizado por meio da sala dos/as professores/as, responsáveis pela organização do calendário junto à equipe de tecnologia da informação. No caso dos discentes não é



necessário agendamento, pois existe disponibilidade integral de uso de laboratório, nos três turnos de funcionamento da IES, sempre com a presença de um responsável qualificado, auxiliando os usuários em suas dúvidas com as bases de dados e ferramentas de pesquisas disponíveis.

Ao detectar alguma disfunção no equipamento ou em algum recurso tecnológico, o coordenador, professor ou funcionário deverá dar abertura à Ordem de Serviço, via página da IES, junto ao NTI. O técnico em informática avaliará o defeito e, se for o caso, prestará a devida manutenção ao equipamento imediatamente. Em caso de necessidade de abertura do equipamento, se dentro da garantia, será remetido aos revendedores; os demais serão movidos até o NTI para que seja realizada a manutenção pelo próprio técnico ou a substituição de peças, se necessário. Caso o período de manutenção do equipamento seja superior a três dias, por motivos adversos, como substituição de componentes, ele deverá ser substituído por outro equipamento até que o problema seja solucionado.

Em períodos de férias (julho e janeiro), é efetivada a manutenção preventiva e a vistoria dos equipamentos, colocando-os ao pleno uso durante o semestre letivo. E ainda há política de atualização de equipamentos e softwares.

A aquisição de software para os laboratórios ocorre mediante a solicitação por parte dos professores ao coordenador dos Laboratórios. O professor deve justificar a utilidade do referido software para sua(s) disciplina(s) e enviar o pedido ao gestor(a) do NTI que avaliará e, se aprovado pela Diretoria, encaminhará a solicitação ao setor de compras.

A FAMAZ adotou a forma de licenciamento *MSDN Academic Alliance* junto a *Microsoft*, que permite a instalação ilimitada nos laboratórios de inúmeros softwares, incluindo fornecimento de licenças para alunos, versões betas de aplicativos e bibliotecas de desenvolvimento.

Os laboratórios possuem instalado o software *Net Op School* que dá ao professor controle total sobre a aula através de funcionalidades como: bloquear a estação do aluno, visualizar a tela do aluno, reproduzir nos computadores dos alunos a mesma imagem do seu computador, entre outros.

A Internet é outro fator relevante, no que diz respeito à tecnologia avançada e de última geração. É de fundamental importância para a coleta e transmissão de informações, envio de mensagens para o contato com instituições de ensino, contudo, para restringir o acesso a sites de conteúdos inadequados, a IES possui

um filtro de conteúdo constantemente atualizado.

A utilização da Internet na forma de contas de e-mails e horas de pesquisa, nos laboratórios e sala dos professores, é gratuita e ilimitada para professores. A utilização da Internet, na forma de horas de pesquisa, nos laboratórios, é gratuita e limitada para alunos. Esta limitação leva em conta o hardware disponível, sua quantidade, capacidade e utilização.

A atual velocidade do *link* e quantidade de equipamentos disponíveis para fim de pesquisa deverá acompanhar a demanda e evolução do quantitativo de alunos, para que possibilite um ambiente satisfatório para a pesquisa e o estudo.

### 3.6 BIBLIOGRAFIA BÁSICA

A IES possui um acervo de bibliografia básica disponível de maneira excelente e atendem aos programas das disciplinas de todos os semestres do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas, com 3 (três) títulos por unidade curricular na proporção média de 1 (um) exemplar para a faixa de 10 (dez) a menos de 15 (quinze) vagas anuais, atualizados e tombados junto ao setor de patrimônio da FAMAZ. Assim, o acervo de livros da bibliografia básica é plenamente adequado à proposta pedagógica do curso com relação à quantidade, pertinência, atualização e relevância acadêmico-científica, atendendo aos planos de ensino das disciplinas.

A bibliografia é atualizada a partir da Política de Atualização do Acervo da FAMAZ. O acervo bibliográfico da FAMAZ é atualizado por solicitação da coordenação do curso, professores, alunos e da equipe da biblioteca, em razão de novas edições ou para atualização dos temas objeto de estudos, além de publicações destinadas a subsidiar projetos de pesquisa e extensão. É dada prioridade, na aquisição de livros, àqueles indicados pelos professores como bibliografia básica e complementar de cada unidade curricular dos cursos ministrados, em todos os níveis, seguindo a política de aquisição da Instituição. O planejamento econômico-financeiro reserva dotação orçamentária para atualização e ampliação do acervo.

É válido acrescentar que, ao longo da existência do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas, alguns títulos foram substituídos por tratar-se de bibliografias esgotadas e/ou desatualizadas do contexto acadêmico. Essas substituições, porém, em nada interferiram no apoio bibliográfico, aos discentes e

docentes, necessário às disciplinas, ao contrário, foram realizadas no sentido de melhorar a atualização do acervo bibliográfico do curso.

Além do acervo específico de cada curso, a Biblioteca da FAMAZ possui a disposição livros de referência, acervo abrangente das outras áreas de conhecimento e biblioteca eletrônica, que são utilizados nos computadores postos à disposição dos alunos e que possam contribuir para a formação científica, técnica, geral e humanística da comunidade acadêmica.

### 3.7 BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

O acervo atende as indicações bibliográficas complementares referidas nos programas das disciplinas de todos os semestres do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas, com 05 (cinco) títulos por unidade curricular e 02 (dois) exemplares por título. Além disso, conta com acesso às Bibliotecas Virtuais Pearson e Saraiva. O acervo de livros da bibliografia complementar é plenamente adequado à proposta pedagógica do curso com relação à quantidade, pertinência, atualização e relevância acadêmico-científica, atendendo os planos de ensino das disciplinas.

Assim como ocorreu na bibliografia básica, ao longo da existência do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas, alguns títulos da bibliografia complementar foram substituídos por tratar-se de bibliografias esgotadas e/ou desatualizadas do contexto acadêmico. Essas substituições, porém, em nada interferiram no apoio bibliográfico, aos discentes e docentes, necessário às disciplinas, ao contrário, foram realizadas no sentido de melhorar a atualização do acervo bibliográfico do curso.

O acervo bibliográfico da FAMAZ é atualizado por solicitação da coordenação do Curso, professores/as, discentes e da equipe da biblioteca, em razão de novas edições ou para atualização dos temas objeto de estudos, além de publicações destinadas a subsidiar projetos de pesquisa e extensão. É dada prioridade, na aquisição de livros, àqueles indicados pelos professores como bibliografia básica e complementar de cada unidade curricular dos cursos ministrados, em todos os níveis, seguindo a política de aquisição da Instituição. O planejamento econômico-financeiro reserva dotação orçamentária para atualização e ampliação do acervo.

A FAMAZ ampliou à comunidade acadêmica cerca de 3.000 títulos que podem ser acessados virtualmente na biblioteca virtual Pearson, a partir de contrato de prestação de serviços. As obras, de diferentes editoras, estão disponíveis no site [www.famaz.edu.br](http://www.famaz.edu.br), por meio da área do(a) aluno(a) ou do(a) professor(a), no link Biblioteca Virtual 3.0 Universitária.

Elas podem ser acessadas 24 (vinte e quatro) horas por dia a partir de qualquer computador com acesso à Internet, em mais de 40 (quarenta) áreas de conhecimento, como Administração, Biomedicina, Marketing, Economia, Engenharias, Direito, Educação, Medicina, Enfermagem, Psicologia, Educação Física, Radiologia, Odontologia, Psiquiatria, Serviço Social, Recursos Humanos e outras. A ferramenta possibilita que a comunidade acadêmica tenha acesso integral online aos livros-texto de diferentes editoras, como Artmed, Pearson, Manole, Contexto, IBPEX, Papirus, Casa do Psicólogo, Ática, Scipione, Martins Fontes, Companhia das Letras, EDUCS, Rideel e Jaypee Brothers, dentre outras.

A Biblioteca Pearson disponibiliza o acesso a títulos que podem ser lidos e pesquisados on-line, livros personalizados e sob demanda, conteúdo para educação à distância e consultoria em conteúdo e metodologia educacionais, dentre outros. Também promove a atualização permanente do acervo da biblioteca, a partir da disponibilização de novas edições e lançamentos. Ferramentas que enriquecem e agilizam a pesquisa e/ou estudo estão disponíveis, como pesquisa inteligente, marcadores de páginas, anotações personalizadas; e impressões de páginas avulsas e/ou capítulos avulsos com valores de fotocópia (opcional).

Além da leitura digital dos livros, a plataforma oferece aos usuários um conjunto de funcionalidades que enriquecem a experiência de leitura. Alguns exemplos: acesso em tablets (iPad e sistema Android); Seleção de livros favoritos; anotações eletrônicas nas páginas; compartilhamento de conteúdo em redes sociais (Facebook e Twitter); impressão de até 50% das páginas do livro; descontos de até 40% para compra da versão impressa do livro; e disponibilidade de acesso 24 (vinte e quatro) horas, 7 (sete) dias por semana.

### 3.8 PERIÓDICOS ESPECIALIZADOS

Com objetivo de melhorar a qualificação dos alunos e professores, a FAMAZ possui acesso ao Portal da CAPES e tem à disposição uma rica base de dados e

periódicos específicos da área da Administração e da Gestão de Pessoas, com *Qualis* A1 e A2. A importância deste acesso, que pode ocorrer em toda a área da Instituição, é a possibilidade aos alunos e professores realizarem outras formas de pesquisas além do acervo impresso que existe na biblioteca.

A biblioteca da FAMAZ disponibiliza, por meio do COMUT e assinatura de bases de dados, o acesso a informações em nível nacional e internacional. É incentivado o uso de bases de dados como o Scielo, BVS, Domínio Público, portal da CAPES, portal de teses da UNICAMP, USP e UNESP (unibibliweb) dentre outras, que disponibilizam artigos científicos e periódicos nacionais e internacionais em diversas áreas do conhecimento.

A FAMAZ também disponibiliza o acesso remoto à base de dados EBSCO a todos os seus alunos. Esta coleção provê cobertura de textos na íntegra de periódicos científicos para quase todas as áreas acadêmicas de estudo, entre estas ciências sociais, ciências humanas, educação, informática, engenharia, física, química, letras, artes e literatura.

A EBSCO Health/DynaMed é uma base de dados que oferece quatro grandes bases Academic Search Elite, Medline em Texto Completo, Dynamed – Medicina Baseada em Evidências e Dentistry & Oral Sciences Source.

Esta coleção provê cobertura de textos na íntegra de periódicos científicos para quase todas as áreas acadêmicas de estudo, entre estas ciências sociais, ciências humanas, educação, informática, engenharia, física, química, letras, artes e literatura. Essa base de dados multidisciplinar fornece texto completo para mais de 8.500 (oito mil e quinhentos) periódicos, incluindo texto completo para mais de 4.600 (quatro mil e seiscentos) títulos revisados por especialistas. Estão disponíveis mais de cem revistas especializadas, bem como são fornecidas referências citadas pesquisáveis para mais de 1.000 títulos.

Dentre as principais características do EBSCO podemos citar: acesso on-line, simultâneo e ilimitado por Internet Protocol (IP) ou acesso remoto através de local de acesso restrito no website da instituição; interface única de busca em português; tradutor automático do texto completo para o português; permite fazer buscas por palavra chave, assunto, autor, entre outros; além de que o módulo administrativo permite o gerenciamento da base; e o arquivo, impressão e o envio por e-mail de artigos pesquisados.

A base de dados da EBSCO Health/DynaMed inclui imagens em PDF para grande maioria dos artigos. O conteúdo diverso é um valioso recurso acadêmico respondendo as exigências de variados níveis curricular. Cobertura retroativa dos periódicos. Esta coleção provê cobertura de textos na íntegra de periódicos científicos para quase todas as áreas acadêmicas de estudo.

A assinatura de periódicos é realizada de acordo com as solicitações dos coordenadores dos cursos e necessidade dos usuários. Periódicos informativos como jornais e revistas gerais (Veja, Isto é, Exame e outras) são assinados ininterruptamente. Todas as publicações estão preparadas com etiqueta de lombada com código de barras impressas pelo sistema, facilitando o empréstimo. O sistema possui ainda a possibilidade de geração de relatórios de controle da biblioteca como: quantidade de títulos/exemplares por curso, empréstimos, multas, livros atrasados, idade do acervo, reservas, títulos cadastrados por tipo de material, inventário, carta de cobrança, declaração de nada consta, boletim bibliográfico, relação de livros baixados e motivos, relação de usuários, usuários mais frequentes dentre outros.

Além disso, a biblioteca da FAMAZ possui periódicos da área da gestão e negócios que atendem satisfatoriamente às demandas dos acadêmicos para consultas diversas sob a forma impressa e/ou virtual, e estão conforme os requisitos exigidos pelo MEC. Os periódicos físicos existentes, disponíveis aos alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas são: 1 - Revista Administração de Empresas – RAE; 2 - Revista Brasileira de Contabilidade; 3 - Harvard Business Review Brasil; e 4 - Você S/A.

Em relação à base de dados EBSCO possui para a área de Recursos Humanos os seguintes títulos: 1 - Career Development Quarterly; 2 - Journal of Employment Counseling; 3 - Professional Educator; 4 - Career World; 5 – Harmony; 6 – T+D; 7 - TD: Talent Development; 8 - Techniques: Connecting Education & Careers; 9 - Techniques: Making Education & Career Connections; 10 - Training & Development; 11 - Training & Development Journal; 12 - Vocational Education Journal; 13 – Workforce; 14 - Workforce Management; 15 - Career Outlook; e 16 - Occupational Outlook Quarterly.

### 3.9 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS ESPECIALIZADOS: QUANTIDADE

Os laboratórios didáticos especializados utilizados pelo CST em Gestão de Recursos Humanos são os laboratórios de informática e o Núcleo de Práticas Administrativas, os quais fornecem um suporte de extrema importância promovendo um preparo melhor ao corpo discente na sua formação específica. A supervisão do docente na tomada e avaliação dos dados permite um avanço mais rápido nessas atividades.

### 3.10 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS ESPECIALIZADOS: QUALIDADE

O uso dos laboratórios segue os padrões estabelecidos pela FAMAZ para a construção de práticas, fazendo relação direta e indireta com as disciplinas teóricas, sendo cada aula prática no laboratório, associada às aulas de campo, um sistema regido pela IES.

Para auxiliar no processo de ensino aprendizagem os alunos do curso, há à disposição 05 (cinco) laboratórios de informática com um link dedicado de 10MB, para acesso a internet. Sendo 25 (vinte e cinco) estações de trabalho no laboratório 1 (bloco 3), 26 (vinte e seis) estações de trabalho no laboratório 2 (bloco 3), 24 (vinte e quatro) no laboratório 3 e 4 (bloco 3), e 25 (vinte e cinco) no laboratório 1 (bloco 1), que possibilitam acesso dos alunos a condutas técnicas e científicas como embasamento a pesquisas, valendo-se dos equipamentos e serviços de informática. Possui também 20 (vinte) equipamentos de rede sem fio, com um link dedicado de 10 (dez) MB, para atender todos os discentes e docentes.

O acesso aos equipamentos de informática está disponível em quantidade suficiente para o desenvolvimento das atividades. Os equipamentos estão ligados via rede cabeada, através de Switches gerenciáveis, o que permite, em toda Instituição, o acesso à internet aos discentes e docentes. O funcionamento dos laboratórios de informática é de segunda a sábado, sendo de segunda a sexta no horário de 8h às 22h e aos sábados de 8h às 12h e de 14h às 17h sempre com a presença de um responsável qualificado, auxiliando aos usuários em suas dúvidas, nas bases de dados e utilização de ferramentas de pesquisas disponíveis.

As tecnologias de informação e comunicação (TIC's) previstas no processo de ensino-aprendizagem permitem executar, de maneira excelente, o projeto

pedagógico do curso, garantindo o alcance dos objetivos e do perfil profissional.

Além disso, os laboratórios desta Instituição possuem instalações físicas amplas, limpas, climatizadas e que atendem, plenamente, aos requisitos de dimensão, iluminação, acústica, ventilação, segurança, acessibilidade e conservação. Contam com apoio docente e/ou auxiliar de laboratórios e se necessário, são dotados de equipamentos de biossegurança necessários a cada tipo de laboratório ou serviço, observando as normas da ABNT nos seguintes aspectos:

- Espaço físico adequado com no mínimo dois metros quadrados por aluno;
- Sala com iluminação, ventilação e mobiliário adequados;
- Política de uso dos laboratórios compatível com a carga horária de cada atividade prática;
- Serviços de manutenção, reparos e conservação realizados sistematicamente, sob supervisão do técnico e auxiliares responsáveis pelos laboratórios.

Os laboratórios desta IES são destinados aos docentes e discentes para a realização de aulas e atividades. Contam com regulamento específico, destinados à realização das aulas práticas, com perspectiva de pleno atendimento das demandas dos cursos de graduação ofertados.

Os laboratórios específicos utilizados por docentes e discentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, são:

- I. Laboratório de informática; e
- II. Núcleo de Práticas Administrativas (NPA).

### 3.11 LABORATÓRIOS DIDÁTICOS ESPECIALIZADOS: SERVIÇOS

#### 3.11.1 Laboratório de informática

Os laboratórios de informática utilizados pelo curso possuem 25 (vinte e cinco computadores) e mobiliário específico e tem como intuito ser utilizado como um recurso pedagógico no processo de construção do conhecimento, permitindo a realização da inclusão digital a todos os discentes, bem como desenvolver a melhora do processo de ensino/aprendizagem.

O laboratório de informática pode ser utilizado por todos os docentes lotados nas disciplinas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,



no entanto, as disciplinas que utilizam frequentemente são: Tópicos Integradores e Sistemas de Informações Gerenciais em Recursos Humanos, conforme detalhado abaixo.

A disciplina Tópicos Integradores tem como foco principal a articulação entre teoria e prática. Para tanto busca despertar os seguintes conhecimentos:

- Identificar, refletir, analisar, diagnosticar problemas administrativos e de produção de serviços;
- Reconhecer o funcionamento das organizações;
- Desenvolver capacidades técnicas para solucionar problemas organizacionais;
- Ser capaz de formular estratégias de serviços ligadas à gestão de pessoas, produção, logística, estoques, qualidade, preços de vendas e propaganda; e
- Ter uma visão empreendedora e entender os impactos das decisões gerenciais no resultado organizacional.

Tudo isso é feito de maneira prática com o uso do Simulador Coliseum, que é uma ferramenta de simulação empresarial que tem como características:

- Representação controlada da realidade;
- Foco em situações decisórias relevantes; e
- Aprimoramento da noção de causa e efeito.

São formadas equipes responsáveis por administrar uma escola de idiomas. O jogo está estruturado em doze rodadas que representam doze semestres ou seis anos. Cada semestre é tratado como uma rodada do jogo, onde os participantes devem inserir suas decisões visando obter o melhor posicionamento nos rankings.

As tomando decisões partem da classe social baseada em um estudo de mercado, perpassam pela escolha do local e da decoração da escola, método de ensino, contratação de funcionários e professores, preço do curso, investimento em propaganda e gestão das salas de aula. Todas as decisões do jogo devem seguir as orientações do roteiro de decisão.

Por ser uma ferramenta prática, os alunos conseguem identificar bem o impacto positivo ou negativo das decisões gerenciais ligadas as áreas de empreendedorismo, logística, recursos humanos e administrativa geral. Diante desta visão, a disciplina objetiva identificar área que os alunos possam se identificar e

atuar com excelência, permitindo que os mesmos consigam fazer diagnósticos bem como a implementação dos conhecimentos adquiridos ao longo do curso.

Já na disciplina de Sistemas de Informações Gerenciais em Recursos Humanos o laboratório de informática utiliza ferramenta de gerenciador de banco de dados, planilhas eletrônicas, editores de textos, navegadores da web e demais recursos tecnológicos necessários para criar soluções sistêmicas para as necessidades de automação de processos da área de RH.

As aulas no laboratório têm por objetivo um aprendizado mais interativo e capacitar os alunos na utilização de técnicas e ferramentas para a resolução de problemas do cotidiano da Gestão de Recursos Humanos, além de preparar o(a) aluno(a) para a inserção no mercado de trabalho que solicita conhecimento de ferramentas tecnológicas.

Cada aluno acessa um computador com as ferramentas computacionais instaladas para executar na prática o conteúdo apresentado pelo(a) professor(a) em sala de aula. Assim, os alunos criam banco de dados de áreas afetas a Recursos Humanos como: recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, treinamento, entre outros. Criam tabelas, relacionamentos entre as tabelas, elaboram consultas ao banco de dados, geram relatórios gerenciais (analítico-sintético) e de conferência de dados e acompanhamento, geram gráficos, importam e exportam dados para outras ferramentas computacionais como planilhas eletrônicas e editores de texto.

O uso do computador favorece a interação e a construção colaborativa dos alunos, estimula o pensamento lógico-matemático e possibilita o pensamento crítico à medida que o(a) discente precisa avaliar a real necessidade das funcionalidades da solução tecnológica a ser criada para atender às expectativas do processo automatizado.

O *feedback* dos alunos em relação às aulas no laboratório de informática é sempre muito favorável visto que eles conseguem produzir uma ferramenta de auxílio na tomada de decisão, e verificam na prática os conceitos vistos em sala de aula.

### **3.11.2 Núcleo de Práticas Administrativas (NPA)**

O NPA está vinculado ao Núcleo de Práticas Gerenciais (NPG), que abrange

o curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, com o Núcleo de Práticas Contábeis (NPC); e os cursos de Bacharelado em Administração e o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, por meio no Núcleo de Práticas Administrativas (NPA).

Deste modo, o NPA tem como objetivo principal estabelecer a realização de atividades que auxiliam a construção e o desenvolvimento de habilidades e competências essenciais para a atuação pleno do profissional no mercado de trabalho, ficando sempre a realização de ações práticas do dia a dia e de responsabilidade social.

Além disso, o NPA está alocado dentro de espaço destinado exclusivamente ao NPG e contém sala com mobiliário, computador, climatização e espaço para atendimento individualizado dos discentes.

As atividades desenvolvidas no NPA buscam a conexão da teoria com a prática, bem com o auxílio para desenvolver as habilidades e competências dos discente, posicionamento do mesmo no mercado de trabalho e envolvimento em questões de responsabilidade social.

Em vista disso, o NPA trabalha com as seguintes atividades:

- i) os jogos e vivências de grupos como ferramenta de suporte à gestão e ao relacionamento interpessoal – objetivando possibilitar aos participantes o conhecimento e aplicabilidade das principais técnicas de jogos empresariais e dinâmicas de grupo como estratégia de planejamento, treinamento e desenvolvimento dos recursos humanos nas organizações;
- ii) projeto “meu primeiro emprego” – o qual tem como objetivo apresentar oportunidades de empregos/estágio fora dos convênios da IES, no qual foi criado grupo de WhatsApp destinado especificamente para ofertas vagas de trabalho;
- iii) oferecendo capacitação para elaboração e desenvolvimento do currículo vitae; e
- iv) palestras e/ou oficinas – são desenvolvidas atividades de oficinas ou palestras sobre temas relevantes para a formação do(a) discente.

### 3.12 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade Metropolitana da

Amazônia, instância colegiada interdisciplinar autônoma, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, tem por finalidade defender os interesses dos sujeitos da pesquisa (seres humanos) em sua integridade e dignidade e contribuir para seu desenvolvimento em conformidade com os padrões éticos.

O CEP funciona em sala específica e identificada, para atendimento ao público em geral e aos pesquisadores. É formado por um colegiado interdisciplinar, independente, de caráter consultivo, deliberativo e educativo de acordo com o estabelecido na Resolução do CNS nº466/12, sendo composto por 10 (dez) membros titulares internos, professores doutores, 01 (um) membro titular externo, representante dos usuários e 10 (dez) membros suplentes internos.

O CEP traz como missão primária a defesa dos direitos e interesses dos sujeitos da pesquisa (seres humanos), colaborando para que sua integridade e dignidade sejam preservadas. Este Comitê contribui, pela valorização dos pesquisadores que desenvolvem atividades científicas dentro dos padrões éticos, assim como, para a qualidade dos trabalhos científicos, para a discussão do papel da produção de conhecimento no desenvolvimento institucional e no desenvolvimento social da comunidade.

Compete ao Comitê de Ética em Pesquisa:

- I. Assessorar a Diretoria da FAMAZ em suas decisões que contemplem implicações éticas;
- II. Revisar todos os protocolos de investigação científica envolvendo seres humanos, inclusive os multicêntricos, cabendo-lhe a responsabilidade primária pelas decisões sobre a ética da pesquisa desenvolvida na instituição, de modo a garantir e resguardar a integridade e os direitos dos voluntários participantes das mesmas;
- III. Manter a guarda confidencial de todos os dados obtidos na execução de seu trabalho e arquivamento de protocolo completo, que ficará à disposição das autoridades sanitárias;
- IV. Acompanhar o desenvolvimento dos projetos através de relatórios e eventuais exposições orais por parte dos pesquisadores responsáveis;
- V. Desempenhar papel consultivo e educativo, fomentando a reflexão em torno da ética na ciência;
- VI. Receber dos sujeitos da pesquisa ou de qualquer outra pessoa física ou jurídica, denúncias de abusos ou notificação sobre fatos adversos que

possam alterar o curso normal do estudo, decidindo pela continuidade, modificação ou suspensão da pesquisa, devendo, se necessário, adequá-la ao termo de consentimento;

VII. Requerer instauração de sindicância à direção da instituição em caso de denúncias de irregularidades de natureza ética nas pesquisas e, em havendo comprovação, comunicar ao Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP/MS) e, no que couber, a outras instâncias;

VIII. Manter comunicação regular e permanente com a CONEP/MS; e

IX. Manter programa de capacitação e educação continuada em ética em pesquisa envolvendo seres humanos de seus membros, assim como da comunidade em geral.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) obedecendo calendário pré-estabelecido, se reúne, de forma ordinária mensalmente, exceto nos meses de janeiro e julho e extraordinariamente, sempre que convocado pelo seu Presidente, Diretor, ou ainda por maioria simples de seus membros titulares.

### 3.13 COMITÊ DE ÉTICA NA UTILIZAÇÃO DE ANIMAIS (CEUA)

O uso de animais em pesquisa e ensino é uma área do conhecimento humano com grande conteúdo ético, visto que é inevitável o conflito entre gerar benefícios e segurança para a saúde humana e animal e o compromisso de não causar sofrimento aos animais utilizados como modelos experimentais, sendo que estes possuem as mesmas características biológicas dos outros animais de sua espécie, com a diferença de estarem sendo privados de sua liberdade em favor da Ciência.

Os profissionais envolvidos no manejo e manipulação devem ter sempre consciência de que estes são seres sencientes e que possuem sensibilidade similar à humana no que se refere à dor, memória, angústia e instinto de sobrevivência, por isso devem ser manejados com respeito e de forma adequada à espécie, tendo suas necessidades de transporte, alojamento, condições ambientais, nutrição e cuidados veterinários atendidas.

Nesse sentido, é necessário garantir que estes só devem ser usados somente quando absolutamente necessário, quando não houver métodos alternativos disponíveis universalmente aceitos, empregando sempre o menor

número possível de animais empregados e, principalmente, evitar a dor e o sofrimento destes animais (Princípio dos 3 R's). Isso depende de uma cadeia de responsabilidades individuais que envolve desde técnicos que cuidam dos animais no seu dia a dia até pesquisadores, médicos veterinários responsáveis, professores orientadores e alunos.

O CEUA da Faculdade Metropolitana da Amazônia foi criado em 30 de novembro de 2016, de acordo com a Resolução do COSUP Nº 11/2016, com a finalidade cumprir e fazer cumprir a Lei 11.794/2008 que regulamenta os procedimentos para o uso científico de animais e a FAMAZ está em fase final de credenciamento institucional para Atividades com Animais em Ensino ou Pesquisa – CIAEP no Conselho Nacional de Controle de Experimentação Animal (CONCEA), Processo nº 01250.012772/2017-61 (527).

A criação e a utilização de animais (vertebrados) em atividades de ensino e pesquisa científica devem obedecer aos critérios estabelecidos nessa Lei, bem como às resoluções do CONCEA.

O Comitê tem por finalidade analisar à luz dos princípios éticos toda e qualquer proposta de atividade que envolva a utilização de animais do grupo Chordata, sob a responsabilidade da Instituição, seguindo e promovendo as diretrizes normativas nacionais e internacionais. Além disso, deverá desenvolver um trabalho educativo e de conscientização continuados, buscando permear e influenciar o comportamento das pessoas que utilizam animais.

Entende-se por uso: manipulação, captura, coleta, criação, experimentação (invasiva ou não-invasiva), realização de exames ou procedimentos cirúrgicos, ou qualquer outro tipo de intervenção que possa causar estresse, dor, sofrimento, mutilação e/ou morte.

Todas as atividades de ensino e pesquisa científica incluindo atividades realizadas em campo ou em laboratório devem ser submetidas ao CEUA para avaliação e autorização e só poderá ter início após a aprovação, apresentada em Parecer.

Estas atividades incluem as áreas de ciência básica, ciência aplicada, desenvolvimento tecnológico, produção e controle da qualidade de drogas, fármacos, medicamentos, alimentos, imunobiológicos, instrumentos, ou quaisquer outras atividades que utilizem animais vertebrados.

OCEUA não tem por princípio a inibição do uso de animais, mas promover o uso racional deste recurso, buscando sempre o refinamento de técnicas e a substituição de modelos, que permitam a redução no uso de animais. A finalidade desta conduta é promover a constante melhora na eficiência do uso de animais.

A formação de Comissões de Ética tem demonstrado ser o mecanismo mais adequado para cumprir com a responsabilidade de elaborar e de aplicar políticas referentes ao uso e cuidado de animais de experimentação, visando o bem-estar dos mesmos e a proteção de seus usuários.

## 4 REQUISITOS LEGAIS E NORMATIVOS

### 4.1 DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ foi criado com o intuito de contribuir com a inserção de novos profissionais no cenário paraense. O PPC do curso contempla: a) o perfil profissional esperado para o formando, em termos de competências e habilidades; b) componentes curriculares integrantes; c) sistemas de avaliação do(a) estudante e do curso; d) atividades complementares; e) utilização de laboratório de informática; e f) regime acadêmico de oferta, além de outros itens.

O Estágio Supervisionado é considerado facultativo no Parecer CNE/CES n.º 239/2008, assim o estágio curricular supervisionado não é contemplado no Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Além disso, o Trabalho de Conclusão de Curso é considerado facultativo no Parecer CNE/CES n.º 239/2008, desta forma a disciplina Trabalho de Conclusão de Curso não é contemplado no PCC do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

As atividades complementares do curso têm por finalidade propiciar aos discentes a oportunidade de realizar, em prolongamento ao currículo, uma trajetória autônoma e particular, com conteúdos extracurriculares que lhe permitam enriquecer os conhecimentos desenvolvidos no curso. As atividades complementares integram obrigatoriamente o currículo do curso com carga horária total de 80 (oitenta) horas, e se constituem em requisito indispensável para a colação de grau, sendo parte do aprofundamento da formação acadêmica.

O CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ possui carga horária total de 1.600 (mil e seiscentas) horas, com tempo mínimo de integralização de 04 (quatro) períodos e máximo de 8 (oito) períodos. Conforme Resolução CNE/CPN n.º 3, de 18 de dezembro de 2012, Portaria n.º 1024, de 11 de maio de 2006 e Portaria n. 10/2006, de 28 de julho de 2006 (que determina carga horária mínima para os cursos).



#### 4.2 DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS PARA EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS E PARA O ENSINO DE HISTÓRIA E CULTURA AFRO-BRASILEIRA E INDÍGENA

Em cumprimento a Lei n.º 9.394/96, com a redação dada pelas Leis n.º 10.639/2003 e n.º 11.645/2008, e da Resolução CNE/CP n.º 1/2004, fundamentada no Parecer CNE/CP n.º 3/2004 os conteúdos sobre relações étnico-raciais e ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena, são ministrados nas disciplinas: 1 - Ética Profissional; 2 - Tópicos Integradores; e 3 - Projeto Integrador, conforme descrito no ementário, sendo também contemplados nas atividades acadêmicas complementares. Esses conteúdos também são tratados de maneira transversal no conteúdo de outras unidades curriculares do curso.

#### 4.3 DIRETRIZES NACIONAIS PARA A EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

Em cumprimento às Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, conforme disposto no Parecer CNE/CP n.º 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP n.º 1, de 30/05/2012, os conteúdos referentes a Educação em Direitos Humanos são abordados nas disciplinas: 1 - Psicologia e Comportamento nas Organizações; 2 - Motivação e Comunicação Organizacional; 3 - Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional; 4 - Tópicos Integradores; 5 - Projeto Integrador; e 6 - Ética Profissional, sendo também contemplados nas atividades acadêmicas complementares. Esses conteúdos também são tratados de maneira transversal no conteúdo de outras unidades curriculares do curso.

#### 4.4 PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Metropolitana da Amazônia FAMAZ atende o disposto na Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que protege os Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. A FAMAZ possui política institucional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista que se aplica a todos os seus cursos.

A política de inclusão de alunos portadores de transtorno do espectro autista

na FAMAZ é desenvolvida no âmbito do tripé ensino-pesquisa-extensão, através de ações educativas, pesquisas, palestras informativas, desenvolvimento de mecanismos facilitadores de aprendizagem, entre outros, desenvolvidas de forma a contemplar as principais dificuldades apresentadas pelo portador do autismo e suas características, a saber:

- I. Acadêmicas: Limitações ou alterações na maneira como pessoas com autismo respondem aos estímulos, apresentando tendência a prestar atenção em detalhes o que torna difícil o estabelecimento de relações entre as partes e o todo. Outras características são a rigidez dos pensamentos e pouca flexibilidade no raciocínio, demonstrada pela dificuldade que autistas apresentam em criar coisas novas, fazer um raciocínio inverso, dar sentido além do literal, associar palavras ao seu significado, compreender a linguagem falada e generalizar a aprendizagem;
- II. Interações sociais: São inábeis em entender regras complexas de interação social; parecem ingênuos, podem não gostar de contatos físicos, dificuldade em manter contato visual, não entendem brincadeiras, ironias ou metáforas, pouca habilidade para iniciar e manter conversações, comunicação pobre;
- III. Interesse restrito: Tendem a 'leitura' implacável nas áreas de interesse e perguntam insistentemente sobre os mesmos; dificuldade para avançar nas ideias; seguem suas próprias inclinações; às vezes recusam-se a aprender qualquer coisa fora de seu campo de interesse;
- IV. Fraca concentração: Frequentemente desligados e distraídos por estímulos externos; são meio desorganizados e tem dificuldade para sustentar o foco nas atividades de sala de aula; perdem materiais e compromissos escolares;
- V. Vulnerabilidade emocional: São inábeis para enfrentar as exigências de uma sala de aula. São frequentemente estressados devido à sua vulnerabilidade. Frequentemente são autocríticos e não toleram erros. Reações de raiva são comuns em situações de frustração e estresse; e
- VI. Insistências com semelhanças e padrões: Não aceitam muito bem mudanças de padrões definidos.

É importante ressaltar que os Transtornos do Espectro Autista (TEA) apresentam uma ampla gama de severidade e prejuízos, ou seja, há uma grande

heterogeneidade na apresentação fenotípica do TEA, tanto com relação à configuração e severidade dos sintomas comportamentais, o que torna imperativo uma avaliação específica de cada caso, antes do planejamento das ações a serem adotadas para cada aluno.

Destaca-se que a FAMAZ já conta com ações que demonstram evolução na educação inclusiva na educação superior. Contudo, diante de uma preocupação constante em promover a democratização do ensino e destacar, neste caso específico, ações de inclusão do(a) discente portador do transtorno do espectro autista, a FAMAZ pretende:

- I. Promover palestras educativas acerca do tema;
- II. Favorecer a cooperação e envolvimento entre os alunos e demais profissionais da instituição;
- III. Sensibilizar a comunidade acadêmica sobre as dificuldades e potencialidades dos alunos portadores de autismo;
- IV. Promover aceitação da diversidade evitando comportamentos preconceituosos comumente percebidos na sociedade;
- V. Desenvolver possibilidades de interação, socialização e construção do conhecimento, de forma a favorecer a aprendizagem e construção da autonomia de pessoas com autismo na realização de atividades acadêmicas;
- VI. Disseminar em campanhas publicitárias internas e externas a intensa atuação da FAMAZ quanto à acessibilidade, de forma a ampliar o reconhecimento por parte da comunidade acadêmica e local como uma instituição que promove a acessibilidade e, portanto, minimiza as discriminações que ainda persistem no âmbito social;
- VII. Fomentar projetos de pesquisa que visem investigar a acessibilidade do(a) aluno(a) com autismo na Educação Superior;
- VIII. Intensificar palestras, oficinas, capacitações que adotem a temática da convivência, do respeito, da diversidade entre pessoas com e sem autismo;
- e
- IX. Atualizar os Projetos Político-pedagógicos dos Cursos de graduação quanto às políticas de acessibilidade ao(a) aluno(a) autista, como forma de documentar as ações desenvolvidas, bem como estimular a reflexão e informar o corpo docente e técnico-administrativo dessas ações.

Para efetivação das ações pedagógicas de inclusão de alunos portadores de autismo, a FAMAZ conta com o apoio e acolhimento do Núcleo de Apoio ao Docente e ao Discente (NADD), órgão institucional de desenvolvimento do corpo docente e discente. O NADD trabalha em parceria com as coordenações de curso, elaborando e implantando estratégias para este desenvolvimento.

O apoio ao docente desenvolvido pelo NADD visa fornecer suporte didático-pedagógico, desenvolvendo-os para melhor desempenho de suas ações. Assim, foca-se os trabalhos pedagógicos de acessibilidade de forma integrada e mais eficaz.

#### 4.5 TITULAÇÃO DO CORPO DOCENTE

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos possui um total de 22 (vinte e dois) docentes, sendo 04 (quatro) professores doutores, correspondendo a 18,2% do total de docentes do curso, 15 (quinze) professores mestres, o que correspondente a 68,2%% do total de docentes do curso e 3 (três) docentes especialistas, correspondendo a 13,6% do total de docentes do curso. Sendo 86,4% dos docentes com titulação *stricto sensu* e apenas 13,6% com titulação *lato sensu*, perfazendo 100% dos docentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

#### 4.6 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Metropolitana da Amazônia possui Núcleo Docente Estruturante (NDE) nos termos da Resolução CONAES n.º 1, de 17/06/2010. O NDE do Curso de Curso encontra-se consolidado e é regulamentado pela Resolução COSUP Nº 06/2010, de 14/09/2010, dispõe sobre o Núcleo Docente Estruturante (NDE) dos Cursos de Graduação, Bacharelados, Licenciaturas e Superiores de Tecnologia, na modalidade presencial na FAMAZ e define as atribuições e critérios de constituição dos NDE's

O Núcleo Docente Estruturante atual do CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ está legitimado pela Portaria DG/Recursos Humanos Nº 01/2017, de 26 de Janeiro de 2017, e apresenta a seguinte composição:

- I. Coordenador do Curso e do NDE: Prof. Gilson Scholl Pires -

- Mestre/Bacharel em Administração/Regime de Tempo Integral;
- II. Ana Alice de Mello Nunes - Mestre/Bacharel em Psicologia e Direito/Tempo Parcial;
- III. Eduardo Otávio Ferreira Vasconcelos – Mestre/Bacharel em Administração/Regime de Tempo Integral;
- IV. Leonardo Fabiano Sousa Malcher – Doutor/Bacharel em Licenciado Pleno em Ciências Sociais/Regime de Tempo Parcial;
- V. Lucia Cristina Cavalcante da Silva – Doutora/Bacharel em Psicologia/Regime de Tempo Parcial; e
- VI. Marcia Chicre Quemel - Mestre/Bacharel em Administração/Regime de Tempo Parcial.

#### 4.7 CARGA HORÁRIA MÍNIMA EM HORAS

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ possui carga horária total de 1600 (mil e seiscentas) horas mais 80 (oitenta) horas de atividades complementares. Destaca-se que a carga horária total do curso está mensurada em hora aula de 60 minutos de atividades acadêmicas e de trabalho discente efetivo, conforme preconizam os artigos 2º e 3º da Resolução CNE/CES Mº 3, de 02 de julho de 2007, que dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora-aula e dá outras providências.

Art. 2º - Cabe às Instituições de Educação Superior, respeitado o mínimo dos duzentos dias letivos de trabalho acadêmico efetivo, a definição da duração da atividade acadêmica ou do trabalho discente efetivo que compreenderá:

I – preleções e aulas expositivas;

II – atividades práticas supervisionadas, tais como laboratórios, atividades em biblioteca, iniciação científica, trabalhos individuais e em grupo, práticas de ensino e outras atividades no caso das licenciaturas.

Art. 3º - A carga horária mínima dos cursos superiores é mensurada em horas (60 minutos), de atividades acadêmicas e de trabalho discente efetivo.

Neste sentido, as atividades acadêmicas e os trabalhos discentes efetivos previstos no Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, que estão plenamente adequados às Diretrizes Curriculares

Nacionais para o Curso, respeitam o mínimo dos duzentos dias letivos anuais e tem duração de 60 (sessenta) minutos, assim discriminados:

- I. Aulas expositivas e preleções: hora aula mensurada em 50 (cinquenta) minutos de exposição e 10 (dez) minutos de atividade extraclasse;
- II. Aulas práticas supervisionadas na IES: hora aula mensurada em 50 (cinquenta) minutos de atividades práticas e 10 (dez) minutos de atividade extraclasse;
- III. Atividades práticas supervisionadas fora da IES: hora aula mensurada em 60 (sessenta) minutos; e
- IV. Estágios extracurriculares: hora aula mensurada em 60 (sessenta) minutos.

Todas as atividades acadêmicas realizadas pelos alunos, inclusive as atividades extraclasse, constam dos Planos de Ensino, bem como são descritas pelos professores no sistema de registro acadêmico da FAMAZ

#### 4.8 TEMPO DE INTEGRALIZAÇÃO

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ possui carga horária total de 1600 (mil e seiscentas) horas mais 80 (oitenta) horas de atividades complementares a serem realizados em no mínimo 4 (quatro) semestres, respeitando a carga horária mínima, conforme Resolução CNE/CPN n.º 3, de 18 de dezembro de 2012, Portaria n.º 1024, de 11 de maio de 2006 e Portaria n. 10/2006, de 28 de julho de 2006 (que determina carga horária mínima para os cursos).

#### 4.9 CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU MOBILIDADE REDUZIDA

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ atende as condições de acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, conforme disposto na CF/88, Art. 205, 206 e 208, na Lei n.º 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) na NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei N° 10.098/2000, nos Decretos N° 5.296/2004, N° 6.949/2009, N° 7.611/2011 e na Portaria N° 3.284/2003.

Nesse sentido, a FAMAZ garante à sua comunidade acadêmica espaços e recursos adequados que permitem às pessoas com incapacidades ou deficiências executarem suas atividades acadêmicas sem barreiras físicas, tecnológicas e de comunicação, possibilitando a participação autônoma na vida acadêmica.

Com o intuito de assegurar a aplicação, na Instituição, das políticas públicas de educação inclusiva do ensino superior, a FAMAZ elaborou e vem implantando, gradativamente, sua Política de Acessibilidade, sob responsabilidade do NADD, que teve sua função educacional ampliada ao vincular à sua estrutura de funcionamento o Núcleo de Atendimento Educacional Especializado da FAMAZ com o objetivo geral de responder pela organização de ações institucionais que garantam a inclusão de pessoas com deficiência à vida acadêmica, eliminando barreiras pedagógicas, arquitetônicas e na comunicação e informação e promovendo o cumprimento dos requisitos legais de acessibilidade.

As ações do NADD/NAEE apresentam como objetivos específicos: Estabelecer referenciais de acessibilidade necessários para a organização de práticas inclusivas na IES; Oferecer Atendimento Educacional Especializado (AEE), a partir de uma equipe multidisciplinar, voltado para seu público-alvo; Capacitar professores que atuam em salas de educação inclusivas com encaminhamentos avaliativos, estratégias metodológicas, interface com outros profissionais da saúde, do trabalho, famílias, etc.; Mobilizar os docentes para o salto qualitativo da razão instrumental da homogeneização do ensino para a compreensão do compromisso ético e político da educação como direito de todos; Remodelar o ambiente físico-arquitetônico da IES em função desses referenciais; Constituir parcerias com entidades governamentais e sociedade civil organizada, cujos objetivos tenham relações diretas com as finalidades do Núcleo de Acessibilidade; e criar uma cultura da acessibilidade na comunidade acadêmica.

A infraestrutura de acessibilidade para pessoas com necessidades especiais disponibilizadas pela FAMAZ tem as seguintes características, de acordo com a legislação vigente:

- I. Rampas com corrimões e/ou elevadores para o acesso aos espaços de uso coletivo, como salas de aula, laboratórios, instalações administrativas;
- II. Piso tátil nas diversas instalações da IES;
- III. Sinalização das salas de aula e instalações acadêmicas e administrativas em Braille;

- IV. Reservas de vagas, em estacionamento, para pessoas portadoras de necessidades especiais, gestantes e idosos;
- V. Banheiros adaptados que dispõem de portas largas e espaço suficiente para permitir o acesso de cadeiras de rodas; barras de apoio nas paredes dos banheiros; lavabos instalados em altura acessível aos usuários de cadeiras de rodas; e
- VI. Cadeiras de rodas para o corpo social da IES que necessite das mesmas.

Para o atendimento dos portadores de deficiência auditiva, a IES possui intérpretes da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para o acompanhamento do(a) aluno(a) em suas atividades acadêmicas diárias, desde o vestibular. A IES também conta com professores de LIBRAS que ministram aulas e treinamentos.

#### 4.10 DISCIPLINA DE LIBRAS

Em consonância com a Lei Federal nº 10.436/05 a disciplina de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) é ofertada regularmente pelos cursos de graduação, podendo ser cursada de forma optativa pelos alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos em qualquer período em que estes possuam disponibilidade de horário. A disciplina de Libras está inserida na estrutura curricular do curso, como disciplina optativa, com carga horária de 60 horas, conforme preconiza o Decreto N 5.626/2005.

#### 4.11 INFORMAÇÕES ACADÊMICAS

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ cumpre as normas estabelecidas na Portaria Normativa n.º 40 de 12/12/2007, alterada pela Portaria Normativa MEC N° 23 de 01/12/2010, publicada em 29/12/2010.

#### 4.12 POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Em cumprimento ao que determina a Lei n.º 9.795, de 27 de abril de 1999, e Decreto n.º 4.281, de 25 de junho de 2002, que institui a Política Nacional de



Educação Ambiental, a estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos aborda o conteúdo sobre Educação Ambiental nas disciplinas: 1 - Práticas de Qualidade e Competitividade; 2 - Tópicos Integradores; 3 - Projeto Integrador; Estratégia de Gestão e Organização Empresarial; e 4 - Planejamento Estratégico, sendo também contemplado nas atividades acadêmicas complementares. Destaca-se que o tema é tratado de maneira transversal no conteúdo de diversas outras unidades curriculares do curso.

A FAMAZ possui ações de Sustentabilidade e Educação Ambiental, com o objetivo principal de promoção da sustentabilidade e da educação ambiental, envolvendo o conhecimento técnico, conscientização, prevenção, preservação, recuperação e cooperação e o consumo racional e sustentável de recursos ambientais pela Instituição.

A Faculdade Metropolitana da Amazônia, por ser um espaço de disseminação de conhecimento e novas tecnologias relacionadas à sustentabilidade, visará garantir:

- I. Inclusão da temática Educação Ambiental nos Projetos pedagógicos dos Cursos e nos documentos institucionais da Universidade;
- II. Abordagem da Educação Ambiental como disciplina ou capítulo de disciplina afim, nos cursos de graduação e pós-graduação;
- III. Obrigatoriedade da abordagem da educação ambiental nas atividades, treinamentos, atualizações, cursos e estágios realizados na FAMAZ, envolvendo docentes, discentes, colaboradores e a sociedade;
- IV. Fomento e Desenvolvimento da Educação Ambiental nos Núcleos de Pesquisa e em outras atividades;
- V. Desenvolvimento de projetos, ações e atividades de conscientização nas áreas comuns dos Campi, como exemplo de boas práticas para a comunidade interna e externa;
- VI. Aquisições e compras de bens e produtos para promoção do desenvolvimento sustentável a partir dos critérios estabelecidos no Decreto Federal 7.746/2012;
- VII. Valorização da mão de obra local e desenvolvimento de atividades internas que acarretem menores impactos ambientais, bem como utilização racional dos recursos ambientais, como redução do consumo de energia e utilização de material reciclado para reformas e reparos;

VIII. Institucionalização, através de ações, da imagem sustentável e moderna da Universidade perante a comunidade; e

IX. Contribuição com a gestão responsável e econômica dos recursos, gerando uma maior distribuição de recursos dentro da Instituição e de ações preservacionista.

## 5 CONTEXTUALIZAÇÃO EDUCACIONAL

### 5.1 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DA MANTENEDORA

O Instituto Euro-Americano de Educação, Ciência e Tecnologia (EUROAM) é uma associação civil sem fins lucrativos, com sede e foro em Brasília, Distrito Federal, fundada, em 27/10/1992, para atuar na região Centro-Oeste e em todo território nacional.

Inscrita no Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda, sob o número 37.174.034/0001-02, o EUROAM possui ato constitutivo (Estatuto Social) registrado no Registro Civil de Pessoas Jurídicas do Cartório de Registro de Títulos e Documentos de Brasília e encontra-se em situação regular, conforme demonstram os comprovantes de quitação das Fazendas Públicas Federal, Estadual, Municipal. A entidade mantenedora possui ainda sua situação fiscal e parafiscal em plena regularidade, não possuindo débitos junto aos órgãos governamentais Ministério da Previdência Social (INSS); Caixa Econômica Federal (PIS-FGTS); Ministério da Fazenda e Prefeituras Municipais dos locais em que atua.

O EUROAM tem como objetivo principal atuar na Região Centro-oeste, Norte e Nordeste, e de forma pontual em todo o território nacional, tendo como finalidades:

- a) Desenvolver o ensino, a pesquisa e a extensão no campo das ciências, das letras, das artes e da tecnologia, em qualquer parte do território nacional;
- b) Desenvolver estudos para a melhoria do processo pedagógico, em todos os níveis;
- c) Realizar serviços de consultoria, assessoria e projetos educacionais;
- d) Criar e administrar organismos para a prestação de serviços à comunidade, participando do processo de desenvolvimento global da sociedade;
- e) Editar e distribuir publicações educacionais, científicas e culturais;
- f) Criar e administrar veículos de comunicação social;

- g) Instituir mecanismos ou serviços para a realização de estágios curriculares e orientação aos profissionais, criando condições ideais para o treinamento profissional;
- h) Promover estudos e pesquisas para avaliação de sistemas, processos e instituições educacionais;
- i) Organizar e administrar congressos, seminários e eventos similares;
- j) Promover a educação profissional e a educação continuada;
- k) Assegurar meios para o desenvolvimento das expressões científicas, artísticas, culturais, educacionais e desportivas;
- l) Desenvolver esforços para a integração intercontinental e a solidariedade entre os povos e as nações;
- m) Assegurar a liberdade de expressão a todos os seus membros e nas atividades que desenvolver;
- n) Manter intercâmbio com instituições congêneres, no Brasil ou no exterior; representar instituições, públicas ou privadas, junto aos órgãos, entidades ou embaixadas, sediadas em Brasília (DF); e
- o) Manter atividades assistenciais, individuais ou coletivas.

A primeira Instituição de Educação Superior (IES) mantida pelo EUROAM foi implantada em Brasília (DF), em 1998, denominada Faculdade Euro-Americana com a oferta dos cursos de graduação em Administração, Ciência da Computação, Ciências Econômicas e Direito. Esta IES cresceu e consolidou-se e, em abril de 2004, transformou-se no Centro Universitário Euro-Americano (UNIEURO), mediante credenciamento pela Portaria MEC n.º 996, de 14 de abril de 2004.

Atualmente, o UNIEURO possui os seguintes cursos de graduação presenciais: Administração, Arquitetura e Urbanismo, Ciências Contábeis, Design de Interiores, Comunicação Social – Publicidade e Propaganda, Gastronomia, Direito, Educação Física Bacharelado, Educação Física Licenciatura, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Nutrição, Sistemas de Informação, Odontologia, Gestão de Recursos Humanos, Letras – Português/Inglês, Gestão Pública, Psicologia, Engenharia Civil, Biomedicina, Serviço Social e Psicologia.

Aliada à vitoriosa instituição de ensino superior do grupo, em São Luís (a Universidade CEUMA), somando quase vinte mil alunos, a entidade mantenedora decidiu ampliar sua abrangência educacional e fundar em Belém uma Faculdade com fisionomia amazônica, identificada com os valores e crenças regionais,

comprometida com o desenvolvimento sustentável, visando à formação de mão de obra de nível superior coerente com as necessidades e anseios da região Amazônica e, em particular, do município de Belém e Estado do Pará.

Assim, o Instituto Euro-Americano de Educação, Ciência e Tecnologia iniciou, em setembro de 2005, os trabalhos para elaboração dos documentos básicos de credenciamento, na cidade de Belém (PA), da Faculdade Metropolitana da Amazônia junto ao Ministério da Educação.

## 5.2 CONTEXTO EDUCACIONAL DO ESTADO DO PARÁ

Para que se possa verificar com clareza o contexto educacional em que se insere o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ, fundamental registrar alguns aspectos relevantes do Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado pela Lei n.º 10.172/2001. Primeiramente no item B, que trata especificamente da educação superior, traçando um diagnóstico da situação deste nível no país, bem como estabelecendo diretrizes a serem observadas e, por fim, apresentando os objetivos e metas relativos à educação superior durante sua vigência, de 2001 a 2011.

O PNE de 2014 a 2024, aprovado pela Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014, prevê como meta para o ensino superior:

Meta 12: elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 33% (trinta e três por cento) da população de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos, assegurada à qualidade da oferta e expansão para, pelo menos, 40% (quarenta por cento) das novas matrículas, no segmento público.

O diagnóstico apresentado no PNE apresenta nítida indicação da necessidade na ampliação da oferta de vagas na educação superior, bem como do papel fundamental a ser desempenhado pelas IES privadas de qualidade neste processo, conforme claramente demonstram os seguintes trechos da Lei n.º 10.172/2001:

4.1 Diagnóstico: A manutenção das atividades típicas das universidades - ensino, pesquisa e extensão - que constituem o suporte necessário para o desenvolvimento científico, tecnológico e cultural do País, não será possível sem o fortalecimento do setor público. Paralelamente, a expansão do setor privado deve continuar, desde que garantida à qualidade.

No diagnóstico da educação superior destaca-se que a porcentagem de matriculados na educação superior brasileiro em relação à população de 18 a 24

anos é de menos de 12%, comparando-se desfavoravelmente com os índices de outros países do continente como o Chile (20,6%), Venezuela (26%), Bolívia (20,6%) e Argentina com 40%. Esta última se configura um caso à parte, uma vez que adotou o ingresso irrestrito, o que se reflete em altos índices de repetência e evasão nos primeiros anos. Portanto, o Brasil no âmbito dos países da América Latina apresenta um dos índices mais baixos de acesso à educação superior, mesmo levando em consideração o setor privado.

Adiante, assumindo seu legítimo papel de elemento determinante das políticas públicas para a educação durante a década de sua aplicação, o PNE apresenta diversas diretrizes, que devem ser encaradas como as linhas mestras da condução de nossas políticas públicas e da atuação dos agentes públicos responsáveis pela regulação, supervisão, avaliação e fiscalização, no caso em tela, especificamente no que versa à educação superior:

4.2 Diretrizes: Nenhum país pode aspirar a ser desenvolvido e independente sem um forte sistema de educação superior. Num mundo em que o conhecimento sobrepuja os recursos materiais como fator de desenvolvimento humano, a importância da educação superior e de suas instituições é cada vez maior. Para que estas possam desempenhar sua missão educacional, institucional e social, o apoio público é decisivo.

A importância que neste plano se deve dar às Instituições de Ensino Superior (IES), mormente à universidade e aos centros de pesquisa, erige-se sobre a constatação de que a produção de conhecimento, hoje mais do que nunca e assim tende a ser cada vez mais é a base do desenvolvimento científico e tecnológico e que este é que está criando o dinamismo das sociedades atuais.

As IES têm muito a fazer, no conjunto dos esforços nacionais, para colocar o País à altura das exigências e desafios do Séc. XXI, encontrando a solução para os problemas atuais, em todos os campos da vida e da atividade humana e abrindo um horizonte para um futuro melhor para a sociedade brasileira, reduzindo as desigualdades. A oferta de educação básica de qualidade para todos está grandemente nas mãos dessas instituições, na medida em que a elas compete primordialmente a formação dos profissionais do magistério; a formação dos quadros profissionais, científicos e culturais de nível superior, a produção de pesquisa e inovação, a busca de solução para os problemas atuais são funções que destacam a universidade no objetivo de projetar a sociedade brasileira num futuro melhor.

A pressão pelo aumento de vagas na educação superior, que decorre do aumento acelerado do número de egressos da educação média, já está acontecendo e tenderá a crescer. Deve-se planejar a expansão com qualidade, evitando-se o fácil caminho da massificação. É importante a contribuição do setor privado, que já oferece a maior parte das vagas na educação superior e tem um relevante papel a cumprir, desde que respeitados os parâmetros de qualidade estabelecidos pelos sistemas de ensino.

Para promover a renovação do ensino universitário brasileiro, é preciso, também, reformular o rígido sistema atual de controles burocráticos. A efetiva autonomia das universidades, a ampliação da margem de liberdade das instituições não-universitárias e a permanente avaliação dos currículos constituem medidas tão necessárias quanto urgentes, para que a educação

superior possa enfrentar as rápidas transformações por que passa a sociedade brasileira e constituir um polo formulador de caminhos para o desenvolvimento humano em nosso país.

Deve-se ressaltar, também, que as instituições não vocacionadas para a pesquisa, mas que praticam ensino de qualidade e, eventualmente, extensão, têm um importante papel a cumprir no sistema de educação superior e sua expansão, devendo exercer inclusive prerrogativas da autonomia. É o caso dos centros universitários.

Ressalte-se a importância da expansão de vagas no período noturno, considerando que as universidades, sobretudo as federais possuem espaço para este fim, destacando a necessidade de se garantir o acesso a laboratórios, bibliotecas e outros recursos que assegurem ao aluno-trabalhador o ensino de qualidade a que têm direito nas mesmas condições de que dispõem os estudantes do período diurno. Esta providência implicará a melhoria do indicador referente ao número de docentes por alunos.

Ressalte-se que à educação superior está reservado, também, o papel de fundamentar e divulgar os conhecimentos ministrados nos outros níveis de ensino, assim como preparar seus professores. Assim, não só por parte da universidade, mas também das outras instituições de educação superior deve haver não só uma estreita articulação entre este nível de ensino e os demais como também um compromisso com o conjunto do sistema educacional brasileiro.” (Fonte – Plano Nacional de Educação – Diretrizes para a Educação Superior – gn)”.

No Brasil a análise das taxas de escolarização na educação superior, evidencia que as desigualdades geográficas em relação às discrepâncias das taxas de escolarização a média brasileira giram em torno da taxa bruta de 28,7%. Quando se analisa os dados por região, o Norte apresenta 22,4%, ou seja, 6,3% abaixo da média brasileira, mais de 12% abaixo da Região Sul e mais de 13% abaixo da Região Centro Oeste (Tabela 3).

Tabela 3 - Taxas de Escolarização na Educação Superior, segundo a Região Geográfica – Brasil – 2012.

| BRASIL /<br>REGIÃO GEOGRÁFICA | TAXA DE ESCOLARIZAÇÃO |                  |         |
|-------------------------------|-----------------------|------------------|---------|
|                               | BRUTA                 | LÍQUIDA AJUSTADA | LÍQUIDA |
| Brasil                        | 28,7%                 | 18,8%            | 15,1%   |
| Região Nordeste               | 24,5%                 | 12,9%            | 10,8%   |
| Região Norte                  | 22,4%                 | 13,0%            | 11,2%   |
| Região Sudeste                | 30,9%                 | 21,1%            | 16,6%   |
| Região Sul                    | 34,5%                 | 25,0%            | 19,8%   |
| Região Centro-Oeste           | 35,3%                 | 24,3%            | 19,2%   |

Fonte: IBGE (2012).

Percebe-se, com a análise da Tabela 3, que as menores taxas de escolarização na Educação Superior no Brasil estão concentradas nas regiões Norte e Nordeste, e a região Sul se destaca pelas melhores taxas líquidas. Em 2014, o número de matrículas superou a marca dos 7.828.000, tendo registrado um incremento de mais de 5% em relação aos dados de 2013 e uma média anual de crescimento de 5,7% desde 2009. A Tabela 4 destaca esses valores entre 2009 a

2014, desagregados por organização acadêmica.

Tabela 4 - Evolução no Número de Matrículas de Graduação, segundo a Organização Acadêmica – Brasil – 2009-2014.

| <b>ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA</b> | <b>2009</b>      | <b>2010</b>      | <b>2011</b>      | <b>2012</b>      | <b>2013</b>      | <b>2014</b>      |
|------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Faculdade                    | 1.784.046        | 1.990.402        | 2.084.671        | 2.027.982        | 2.131.827        | 2.235.197        |
| Centro Universitário         | 795.033          | 836.680          | 921.019          | 1.085.576        | 1.154.863        | 1.293.795        |
| Universidade                 | 3.306.845        | 3.464.711        | 3.632.373        | 3.812.491        | 3.898.880        | 4.167.059        |
| IF/CEFET                     | 68.097           | 87.506           | 101.626          | 111.639          | 120.407          | 131.962          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>5.954.021</b> | <b>6.379.299</b> | <b>6.739.689</b> | <b>7.037.688</b> | <b>7.305.977</b> | <b>7.828.013</b> |

Fonte: Tabela elaborada pela DEED/INEP (MEC/INEP, 2014).

Uma das metas previstas no PNE 2014-2024 é elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% e a taxa líquida para 33% da população de 18 a 24 anos. A meta estabelecida para o decênio é bem mais ousada que a anterior, em que a expansão da oferta de vagas na educação superior, era atingir pelo menos 30% da faixa etária de 18 a 24 anos até 2011.

Isso, sem contar o necessário atendimento àqueles que não tiveram acesso à educação superior na idade preconizada, mas que também devem ser atendidos, com base no princípio constitucional da universalização do acesso à educação em todos seus níveis e modalidades. Levando em conta estritamente o objetivo de oferta de vagas na educação superior para, pelo menos, 30% da faixa etária de 18 a 24 anos, percebe-se o quão longe do atingimento desta meta se encontra o país e, em especial, o estado do Pará.

Considerando as projeções elaboradas pelo IBGE, a população brasileira entre 18 e 24 anos seria, atualmente, de cerca de 26.145.000, exigindo, portanto, a oferta de 7.843.500 vagas na educação superior. Pode-se, portanto, verificar que o atendimento mínimo aos objetivos e metas estabelecidos pelo PNE exige a oferta maior de vagas na educação superior, isto sem considerar a demanda daqueles fora da faixa etária de 18 a 24 anos.

Não se pode esquecer, ainda, da reconhecida importância das IES privadas no atingimento das metas quantitativas e qualitativas traçadas pelo PNE, sendo a coexistência harmônica entre as instituições públicas e privadas premissa fundamental na condução das políticas públicas educacionais.

Destaca-se ainda que os estudos demonstram que a educação tem um enorme efeito sobre a formação de mão de obra no Brasil como um todo e na



Região Metropolitana de Belém, em particular. Este cenário representa um grande desafio para o Brasil e, particularmente, para a cidade de Belém e sua Região Metropolitana.

A baixa escolaridade da força de trabalho e o reduzido número de trabalhadores com acesso à educação superior representam uma grande desvantagem competitiva para um país ou uma região. Países que competem diretamente com o Brasil têm uma proporção bem mais elevada de jovens cursando faculdades e universidades.

Segundo o Plano Estadual de Educação do Pará (2015), o acesso à educação apresenta uma disparidade regional e de segmentos em relação à população pobre, negros, índios, moradores do campo, transexuais, meninas grávidas, adolescentes que cometem ato infracional, usuário de álcool e outras drogas, entre outros sujeitos que historicamente tiveram sua trajetória escolar interrompida ou não tiveram oportunidade. Esse cenário é visível quando se observa que a escolarização média da população de 18 a 29 anos, no estado do Pará é de 8,8, inferior à média nacional de 9,8 e da Região Norte 9,1, sendo que para superar esse déficit necessita avançar em torno 3,2% para que o estado avance para outro patamar.

Em relação à taxa de matrícula do nível superior o Brasil tem apenas 30,3% da taxa bruta de matrícula, 25,3% na Região Norte e de apenas 19,1% no Pará. Quando se especifica sobre a população na faixa de 18 a 24 anos, o percentual nacional é de apenas 20,1%, 14,6% na Região Norte e 10,8% no Pará.

A educação superior cresce e se desenvolve por meio da ampliação do número e porte das IES públicas e privadas e pela variedade da oferta de cursos de graduação, o que tem contribuído, decisivamente, para a melhoria das condições de vida da população. A região com o menor número de IES é a Norte que possui apenas 154 (cento e cinquenta e quatro) IES, e no Pará apenas 57, ou seja, ainda há poucas IES instaladas e o número de alunos com acesso ao ensino superior é menor que 10 % da população (Tabela 5).

No que se refere à pós-graduação e especialmente aos docentes com pós-graduação *stricto sensu* segundo o Censo da Educação Superior de 2012, a situação do Brasil é de apenas 69,5% de docentes com mestrado e doutorado e somente com doutorado isso baixa para 32,1% de docentes. Na Região Norte se registrou 58,9% mestres e doutores e apenas 20,8% de docentes com doutorado, no

que diz respeito ao Pará se conta com 67,9% de docentes com mestrado e 26,9% com doutorado acima da média da Região Norte.

Tabela 5 - Dados Relativos à Educação no Estado do Pará quanto aos níveis de ensino em 2015.

| <b>NÍVEIS DE ENSINO</b> | <b>ESCOLAS (TOTAL)</b> |
|-------------------------|------------------------|
| Ensino Fundamental      | 13.607 <sup>1</sup>    |
| Ensino Médio            | 771 <sup>1</sup>       |
| Ensino Superior         | 57 <sup>2</sup>        |

Fonte: <sup>1</sup>Censo IDESP (2016); <sup>2</sup>E-MEC(2017).

Da mesma forma, apesar do Pará ser um importante centro de pesquisa e desenvolvimento científico da Região Norte, atraindo estudantes e pesquisadores de todo o país para os seus campi universitários, os estados nortistas respondem por apenas 2% do total de bolsas do CNPq. O que contraditoriamente demonstra que mesmo com a criação de faculdades, ampliação de vagas no ensino superior, na Região Norte, existe um baixo investimento em formação e pesquisa se comparado a outras regiões.

### 5.3 A FACULDADE METROPOLITANA DA AMAZÔNIA - FAMAZ

#### 5.3.1 Missão

Formar profissionais de nível superior com visão de cidadania, espírito ético e domínio de competências específicas em seu campo de atuação, em todas as áreas de conhecimento sob responsabilidade da instituição, assim contribuindo para a consolidação e ampliação da oferta das condições humanas e tecnológicas necessárias à sustentabilidade do desenvolvimento econômico, social e ambiental da região amazônica, com particular atenção para o contexto da cidade de Belém e do Estado do Pará, incluída a preservação de sua memória histórica e patrimônio cultural.

#### 5.3.2 Visão Estratégica

A FAMAZ é uma instituição de educação superior situada numa cidade metropolitana de mais de dois milhões de habitantes, Belém; em um Estado – o Pará – com população de mais de sete milhões (a maior do Norte do país) e a maior participação percentual no PIB total regional (em torno de 40%); e numa região, a

amazônica, que ocupa cerca de 60% de todo o território nacional, fazendo fronteira com oito países da América do Sul.

Este contexto sócio-econômico-geográfico, com suas especificidades históricas, culturais, sociais e ambientais, delinea o quadro macrosociológico de inserção institucional e condiciona as opções e estratégias de atuação acadêmica, que devem estar voltadas para as necessidades locais e dar a sua contribuição à formação de quadros profissionais preparados para os enfrentamentos do processo de desenvolvimento regional, com seus desafios inerentes.

Vale destacar que a região amazônica, embora represente, aproximadamente, 8% da população do país, contribui, tão-somente, com 5,5% do PIB nacional, demonstrando, assim – por evidente desproporção – ainda carecer, dentre outros requisitos, de uma maior densidade de pessoal qualificado em todas as áreas do conhecimento, em número e qualidade suficientes para a diversificação e sustentação de empreendimentos inovadores e serviços de qualidade, fundamentos inequívocos e prioritários da complexa cadeia de fatores que alimentam qualquer esforço desenvolvimentista, em qualquer parte do mundo. E este raciocínio é válido tanto em nível local (a cidade de Belém), regional (a Região Metropolitana de Belém) e estadual (o Estado do Pará), como em escala mais ampla – todo o Norte do país. Nunca é demais lembrar que Belém, apesar de dividir com Manaus (AM) a polarização do dinamismo econômico regional, ainda apresenta uma renda *per capita* de pouco mais de US\$ 1 mil, valor este cerca de 30% abaixo da média nacional.

A Amazônia, com a diversidade e a riqueza de seus recursos naturais – sejam eles minerais, hídricos, agrícolas, florestais, biodiversidade, flora e fauna, potencial turístico, etc. –, exige um modelo de desenvolvimento que esteja calcado no uso inteligente e racional de todo esse potencial, com maior sensibilidade e compromisso diante da sustentabilidade das ações e operações selecionadas – finalmente estabelecida a correção das opções historicamente até aqui adotadas, via de regra predatórias e insuficientes. Neste prisma, inadiáveis são os investimentos na qualificação da mão de obra e das lideranças políticas e profissionais, com alteração do paradigma da estrutura produtiva regional, aqui envolvida a sua diversificação, verticalização e adensamento das cadeias geradoras de produtos inovadores, emprego e renda. No contexto da “sociedade do conhecimento”, em que o domínio do saber é o fundamento último de todo processo

de desenvolvimento econômico e social, nenhum país ou região poderá mais controlar ou influir naquilo que não tem competência para produzir. Educação superior de qualidade, portanto, neste horizonte – e, no caso da Amazônia, com particular sensibilidade aos investimentos nas áreas de conhecimento de maior demanda regional (com adaptação dos diversos projetos pedagógicos e campos de especialização ao ambiente de inserção) –, representa um dos grandes desafios do milênio e por isso deve merecer, por todas as razões expostas, atenção prioritária da sociedade civil e dos governantes, não se poupando iniciativas que se somem na ampla cadeia de cooperação que terá de se consolidar, com urgência, em âmbito regional, nos próximos anos.

### **5.3.3 Princípios Institucionais**

São princípios deste PDI:

- a) a defesa do ensino superior de qualidade;
- b) a autonomia acadêmica;
- c) o planejamento estratégico e a gestão democrática;
- d) a busca da excelência acadêmica;
- e) o foco no estudante;
- f) a contribuição ao desenvolvimento sustentável regional; e
- g) o compromisso social e o fortalecimento das parcerias e do diálogo com a sociedade, em geral, e com as instituições de educação superior, em particular.

Tais são os fundamentos filosóficos e pedagógicos que, associados ao espírito da missão institucional, orientarão as principais decisões e práticas administrativas e acadêmicas da FAMAZ no horizonte do próximo quinquênio, seja no que respeita às inovações previstas (novos cursos de graduação e da pós-graduação), seja no aperfeiçoamento das atividades educativas e de gestão já em curso.

## **5.4 TRAJETÓRIA HISTÓRICA**

A Faculdade Metropolitana da Amazônia começou a ser pensada no primeiro semestre de 2005 e, precisamente, no dia 28 de junho daquele ano, a

Assembleia Geral do Instituto Euro-Americano de Educação, Ciência e Tecnologia (EUROAM), Pessoa Jurídica de Direito Privado - sem fins lucrativos, fundado em 1992, com sede e foro em Brasília, que àquela altura já era mantenedor do Centro Universitário Euro-Americano (UNIEURO), decidiu expandir suas atividades para o Estado do Pará.

A implantação dessa nova unidade de ensino superior do Grupo foi respaldada pela experiência e pela competência institucionais sedimentadas e demonstradas ao longo de quase duas décadas, vivenciadas pelas unidades de ensino da capital federal.

Obedecidas às disposições legais e procedida a avaliação por parte de técnicos do MEC foi exarado o Parecer nº 145/207 da Câmara de Educação Superior, do Conselho Nacional de Educação, que respaldou a Portaria Ministerial nº 807/2007, publicada no Diário Oficial da União nº160, de 20 de agosto de 2007, Seção 1, p. 9, concedendo o credenciamento à Faculdade. No mesmo ato foi aprovado o PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional por 5 (cinco) anos como também o Regimento da FAMAZ.

Em 2007 foram autorizados a funcionar os Cursos de Bacharelado em Administração, Ciências Contábeis e Enfermagem e o curso de Tecnologia em Gestão Hospitalar, tendo sido realizada, já no mês de Outubro, a aula inaugural da Faculdade, entrando em imediato funcionamento o Curso de Enfermagem. No primeiro semestre de 2008 iniciaram-se os três outros cursos, respectivamente: Tecnologia em Gestão Hospitalar, Bacharelados em Administração e Ciências Contábeis.

Em cumprimento ao Plano de Desenvolvimento Institucional foram submetidos ao Ministério da Educação e, posteriormente autorizados, em 2010, os seguintes Cursos de Bacharelado em Biomedicina e o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Ambiental.

Seguiram-se, as autorizações para o Curso de Bacharelado em Direito, em 2011; e os Bacharelados em Serviço Social, Educação Física, Engenharia Civil e, em 2012.

Em 2013, além da autorização dos cursos de Bacharelado em Engenharia de Produção, Medicina e do Curso Tecnologia em Radiologia, sendo também a IES recredenciada por meio da Portaria Ministerial nº 854/2013, publicada no Diário Oficial da União nº177, de 11 de setembro de 2013, Seção 1, p. 8.

Nos anos seguintes, em contínua expansão foram autorizados os cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e Marketing, em 2014; Bacharelados em Arquitetura e Urbanismo e Engenharia Ambiental e Sanitária, em 2015 e Bacharelado em Odontologia e Psicologia, em 2016.

Atualmente a IES possui CI 4, IGC 4 e 8 cursos de graduação reconhecidos (Bacharelados em Administração, Biomedicina, Ciências Contábeis, Direito, Educação Física e Enfermagem e os Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão Ambiental e Gestão Hospitalar).

Avaliada pelo MEC como a melhor Faculdade do Estado do Pará a Faculdade Metropolitana da Amazônia – FAMAZ possui inicia o primeiro semestre letivo de 2017 com 4.237 alunos regularmente matriculados nos 18 (dezoito) cursos de graduação, sendo 14 cursos na modalidade Bacharelado e 04 (quatro) Cursos Superiores de Tecnologia.

A IES conta, no início de 2017, com 495 colaboradores, sendo 220 membros do corpo técnico-administrativo e 275 docentes com pós-graduação lato sensu e stricto sensu em nível de especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

A par dos cursos de graduação, a IES já conferiu títulos de especialização a 471 profissionais e apresenta, no primeiro semestre letivo de 2017, 435 alunos regularmente matriculados nos cursos de pós-graduação lato sensu.

A FAMAZ possui investimentos contínuos em infraestrutura, formação docente e ênfase no ensino de qualidade e está atenta às necessidades educacionais da Região Norte e o Estado do Pará, área notadamente conhecida como periférica ativa de um país em desenvolvimento, detentora de potenciais econômicos nas atividades extrativas e primárias, mas possuidora de grandes entraves sociais e, sobretudo, carente de espaços que possibilitem a formação profissional de nível superior de forma mais ampla e igualitária.

## 5.5 PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A IES apresenta viabilidade e aporte financeiro para a implementação do PDI aprovado pelo Ministério da Educação. Além disso, o PDI apresenta potencialidade de introduzir melhorias na Instituição e em seus cursos, conforme pode ser observado nos objetivos e metas traçados para o período de vigência do documento.

Há completa interação epistemológica entre o PPI – Projeto Pedagógico Institucional, o PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional e os PPCs – Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação da FAMAZ.

## 5.6 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO

A Comunicação da Instituição com a comunidade interna e externa implica compartilhar as propriedades (histórico, visão, missões, valores, filosofia e políticas) da FAMAZ, através de planejamentos, implementações, gerenciamentos e uso de tecnologias, não se limitando apenas na divulgação institucional e mercadológica.

Na FAMAZ, a comunicação institucional é gerenciada pela Assessoria de Comunicação (ASCOM) cuja finalidade é estabelecer a ligação entre os membros da comunidade acadêmica bem como com a sociedade em geral, a partir da elaboração e implantação de políticas de comunicação, tendo como principais funções definir os objetivos de comunicação da Instituição, interagir com o público interno e externo (e avaliar os resultados dessa interação) utilizando, como instrumento, as diversas mídias existentes.

A FAMAZ utiliza os seguintes meios para comunicação com a sua comunidade acadêmica e com a comunidade externa:

- I. Site [www.famaz.com.br](http://www.famaz.com.br) (internet e intranet);
- II. Redes Sociais (*facebook, instagram e YouTube* oficiais);
- III. Correio eletrônico (e-mail);
- IV. Boletins informativos periódicos;
- V. Sistema interno de telões;
- VI. Quadros de avisos e cartazes; e
- VII. Mídia sonora, banners, folders e similares.

Em comemoração aos 6 (seis) anos de fundação da FAMAZ foi criado um jornal informativo com o objetivo de divulgar ao público interno, docente e administrativo, as ações desenvolvidas pela FAMAZ com periodicidade regular, em 2013 e 2014 (semanal) e em 2015 (bimensal).

O informativo visa manter os funcionários a par de todas as estratégias, projetos e conquistas da empresa. Esse meio tem como principal função aperfeiçoar a comunicação com os funcionários, apresentando-lhes informações sobre o seu dia-a-dia e suas atividades, treinamentos, aniversariantes, bem como demonstrar

um pouco dos valores e da filosofia da empresa. Possui circulação eletrônica, nos e-mails institucionais, e impressa, distribuída em todos os setores da IES.

Pretende-se nos próximos anos implantar os seguintes meios de comunicação institucional com a comunidade interna e externa

- I. Jornal institucional – periodicidade inicial: semestral; e
- II. Revista Acadêmica, para divulgação da produção intelectual e científica da comunidade acadêmica (periodicidade inicial: semestral).

## 5.7 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

As condições de gestão apresentam coerência entre a estrutura organizacional e a prática administrativa e garantem a suficiência e consistência administrativas. Além do exposto, pode-se constatar a importância do processo de autoavaliação da FAMAZ que se pautou pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES, instituído pela Lei Nº 10.861, de 14 de abril de 2004.

No contexto do SINAES, a autoavaliação é percebida como um processo contínuo por meio do qual a Instituição constrói conhecimento acerca de sua própria realidade, buscando compreender os significados do conjunto de suas atividades para melhorar a qualidade educativa e alcançar maior relevância social. Constitui-se em condição básica para o necessário aprimoramento do planejamento e gestão da Instituição, uma vez que propicia a constante reorientação de suas ações.

Para o FAMAZ, a autoavaliação é um importante instrumento para a tomada de decisão e dela resulta uma autoanálise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas, assim como, uma autoconsciência nos membros da comunidade acadêmica de suas qualidades, problemas e desafios para o presente e para o futuro.

O processo de autoavaliação institucional considera como parâmetros os seguintes princípios norteadores:

- Universalidade: participação no processo de avaliação que se traduz no envolvimento de todos os núcleos (departamentos, coordenações), órgãos, unidades auxiliares, conselhos, docentes, pesquisadores, técnico-administrativos, administradores (chefes de unidades ou órgãos, coordenadores, diretores) e representantes da comunidade;
- Globalidade: refere-se à integração da totalidade das atividades ao



processo avaliativo, ou seja, ensino, pesquisa, extensão, serviços administrativos, gestão, responsabilidade social, inclusão social etc.;

- Igualdade: implica na consideração e associação do conjunto de aspectos básicos que devem subsidiar a avaliação integral da instituição, ou seja, as ações serão consideradas como produtos institucionais e não de órgãos ou indivíduos isolados;
- Especificidade: enfoca as particularidades de cada curso, em acréscimo aos aspectos gerais que serão necessariamente avaliados, uma vez que não se pode avaliar a diversidade ou singularidade de maneira uniforme, bem como não se deve converter a diversidade em símbolo do único;
- Periodicidade: define os espaçamentos temporais ajustados aos diferentes segmentos, atividades e unidades da instituição;
- Racionalidade: implica a não multiplicação de procedimentos idênticos para os mesmos fins, considerando todos os docentes, discentes pesquisadores, pessoal técnico- administrativo bem como os órgãos de gestão como partes integrantes da comunidade acadêmica, fundamentais ao processo avaliatório, que se inicia com eles e por eles;
- Transparência: diz respeito à identificação precisa e objetiva do processo avaliatório, especialmente quanto aos níveis de participação de todos os envolvidos, no que concerne à participação e aos resultados esperados;
- Integração: parte do princípio de que há um mínimo que deve ser produzido bem como um máximo que pode ser alcançado, e, tendo em vista o princípio da especificidade, valoriza os processos compensatórios nos quais, dentro de determinados limites, as atividades desenvolvidas em uma categoria poderiam complementar outras, em outras categorias. Pressupõe o reconhecimento pela instituição de que, no contexto de suas funções básicas, os docentes, discentes, coordenadorias, pessoal técnico-administrativo, podem apresentar salutar variação quanto ao envolvimento de cada uma delas; mas compartilham a consciência de que uns fazem coisas diferentes dos outros e todos juntos realizam, de uma ou de outra forma, o projeto pedagógico institucional e preenchem um feixe de funções

harmônicas voltado aos mesmos fins;

- **Retribuição:** contempla a diversidade de retornos que os processos avaliativos podem e devem gerar para docentes, discentes, pessoal técnico-administrativo, pesquisadores, gestores e toda comunidade acadêmica, da alocação racional de recursos à elaboração de princípios mais incluídos e ágeis; e
- **Cumulatividade:** focaliza a acumulação progressiva de todas as modalidades de trabalhos acadêmicos relativos aos docentes, aos pesquisadores e coordenadorias, de tal sorte que a avaliação seja traduzida em um processo contínuo e não apenas em episódios e momentos.

Perante o conjunto de parâmetros, cada docente e cada coordenadoria deve ser encarada e avaliada mediante sua história de trabalho e não pontualmente. Em conformidade com o disposto no Art. 03º, da Lei nº. 10.861/04, as dimensões a seguir são objetos de avaliação na FAMAZ: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional; Política para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão; Responsabilidade Social da Instituição; Comunicação com a Sociedade; Políticas de Pessoal; Organização e Gestão da Instituição; Infraestrutura Física; Planejamento e Avaliação; Políticas de Atendimento aos Estudantes e Sustentabilidade Financeira.

## 5.8 PLANO DE ATUALIZAÇÃO TECNOLÓGICA E MANUTENÇÃO DOS EQUIPAMENTOS

A FAMAZ mantém uma equipe de técnicos que dão suporte aos docentes, discentes e setores administrativos na utilização dos recursos de informática e na manutenção destes. Possui uma política de atualização semestral de equipamentos e softwares priorizando sempre a área acadêmica.

Ainda, como forma de dinamização o Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI) oportuniza formação aos professores, através de orientações para trabalharem no sistema de informações da FAMAZ.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos adota estratégias para promover a capacitação dos professores de modo a permitir a inserção de informações acadêmicas e utilização das ferramentas disponíveis na área dos docentes.

A atualização é feita anualmente, ou se necessário, a qualquer momento de

forma a atender à demanda gerada pelas novas tecnologias disponíveis no mercado. A manutenção dos equipamentos é realizada pelo setor administrativo da mantenedora, constando de:

- I. Manutenção permanente – verificação permanente do funcionamento de todo equipamento e utensílio;
- II. Manutenção preventiva – verificação periódica detalhada de todos os equipamentos e utensílios com substituições ou reposições contínuas;
- III. Manutenção corretiva – consiste em solucionar problemas eventualmente surgidos, como troca de componentes, tendo em vista evitar que ocorram maiores danos aos equipamentos e utensílios; e
- IV. Manutenção de segurança – substituição de equipamentos e utensílios que possam vir a causar riscos durante seu uso.

## 5.9 REGISTROS ACADÊMICOS

O registro acadêmico é realizado por meio dos diários de classe em meio eletrônico. Todas as informações referentes à frequência, notas, conteúdos ministrados e atividades extraclasse são lançadas pelo(a) docente diretamente no sistema acadêmico. É possível ainda emitir relatórios como diário de notas e faltas, conteúdos lançados e listas de frequência de provas. Todos os diários ficam arquivados na Secretaria Acadêmica da FAMAZ.

A Secretaria Acadêmica é o setor responsável por todos os registros acadêmicos. Ademais dos aspectos colocados, ela também é responsável pelo processo de: trancamento do curso, cancelamento, retorno aos estudos, aproveitamento de estudos, adaptação, dependência, normativa da falta discente, comissão de formatura e colação de grau, além de orientar os alunos quanto aos documentos necessários para a solicitação de diplomas.

O controle acadêmico é totalmente informatizado, por meio de um sistema único, o Sistema Pedagógico e Financeiro (SPF) que permite o acompanhamento de informações acadêmicas e administrativas dos discentes. O SPF possibilita aos professores registro de notas, frequências e conteúdos ministrados e pode ser acessado pelos mesmos, utilizando a Internet ou nos terminais de microcomputadores que se encontram à disposição nas salas de professores.

Este sistema foi desenvolvido pelo NTI da IES e contempla vários módulos

que permitem o controle, acompanhamento e gerenciamento das informações sobre professores, alunos, disciplinas, turmas, notas, faltas, históricos, boletim, matrizes, atividades complementares, dados cadastrais do(a) estudante, aproveitamento de estudos, horários das aulas etc.

O registro dos conteúdos, das notas e frequência é feito pelo(a) docente, via internet (Área de Apoio do/a Professor/a). Também é possível disponibilizar materiais/notas de aula aos alunos.

Os alunos têm acesso às informações acadêmicas de qualquer lugar pela rede wi-fi (internet), mas pode também utilizar os terminais distribuídos nas instalações da instituição, cujo acesso se dá através de senha fornecida no ato da matrícula inicial.

A Instituição também disponibiliza a Central de Atendimento ao Aluno e de Atendentes das Coordenadorias de Curso, onde os alunos têm acesso atualizado acompanhamento dos processos acadêmico-administrativos. No site institucional encontram-se disponibilizados documentos e normas institucionais, bem como as legislações pertinentes a área acadêmica.

## 6 CONTEXTO REGIONAL

### 6.1 ESTADO DO PARÁ

Desde os anos 1960, com o processo de colonização da Amazônia, iniciado pelo governo militar, a Região tida anteriormente como um vazio demográfico, passou a ser vista como um novo espaço de ação do capital nacional e internacional para o desenvolvimento. Assim foi deflagrado o processo extrativista de madeira e recursos minerais na região, ao mesmo tempo em que houve o incremento de políticas públicas e setoriais objetivando promover o processo de instalação do capital, estruturando, para esse fim, políticas e redes de serviços.

Os investimentos tiveram como resultado, um modelo de produção sem relação com as necessidades reais, exportações e importações nocivas à economia local, superutilização da matéria prima, a subutilização da força de trabalho e dos recursos naturais e humanos, como consequência no âmbito do social o agravamento das “expressões da questão social”, coroada pelo aumento do desemprego, da pobreza, das condições precárias de habitação, da precariedade das políticas públicas como, da educação, da saúde, da segurança pública e da segurança alimentar.

É neste contexto que se situa o Estado do Pará, localizado na Região Norte do Brasil, constituída pelos Estados do Acre, Amapá, Amazonas, Maranhão, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins, abrangendo aproximadamente 60% do território brasileiro. O Estado também faz parte da Amazônia Legal<sup>1</sup>, ocupando 26% do território, sendo entrecortado de oeste a leste pelo Rio Amazonas, que desemboca no Oceano Atlântico. Essa localização está situada em uma zona de expansão da fronteira do agronegócio e dos grandes projetos em direção a Amazônia, apresentando um processo de avanço da pecuária extensiva, dos monocultivos, da exploração madeireira e da mineração.

Segundo o Instituto de Pesquisa Ambiental da Amazônia (IPAM, 2004), a floresta Amazônica é um celeiro natural de riquezas, pois apresenta a Bacia Amazônica como a maior de água doce do mundo, possuindo 427 espécies de anfíbios, 3.000 espécies de peixes de água doce, 378 espécies de répteis, 40.000

---

<sup>1</sup> A Amazônia Legal é uma área que corresponde a 59% do território brasileiro e engloba a totalidade de oito estados (Acre, Amapá, Amazonas, Mato Grosso, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins) e parte do Estado do Maranhão (a oeste do meridiano de 44°W), perfazendo 5,0 milhões de km<sup>2</sup>.8 de junho de 2008 (IBGE, 2016).

plantas, 427 espécies de mamíferos, 1.294 espécies de aves, 226.000 habitantes indígenas, sendo que com 50 tribos ainda não foram efetivamente contatas. Esse santuário ecológico tem sido alvo da cobiça de grandes projetos econômicos que se instalam na região com um suposto propósito de efetivação de desenvolvimento, mas tem estabelecido permanentes processos de exploração que vem colocando em situação de risco o meio ambiente e sua população.

Segundo Leal (2010), o processo efetivo de acumulação do capital se estabelece na Amazônia, com fim das Guerras Mundiais, com o acúmulo de conhecimento social adquirido a definição do domínio hegemônico do bloco imperialista, a burguesia pautou a necessidade de uma nova divisão social do trabalho fundamentada por dois aspectos: que o aparelho produtivo e a industrialização capitalista precisavam avançar para outros territórios, rompendo suas antigas fronteiras existentes antes das guerras, objetivando potencializar esse processo como instrumento de contenção do avanço do socialismo.

As conduções mundiais de acumulação do capital no Brasil foram cumpridas, mediante a formulação de leis e instituições que efetivaram a consolidação do domínio do capital mundial sobre o território nacional, com objetivo de “facilitar a livre apropriação e exploração privada de território e riquezas naturais que, na sua maior parte estavam na Amazônia” (LEAL, 2010, p. 111).

Destaque dessa facilitação foi à criação do “Estatuto da Terra” que garantiu a exemplo aos casos Projetos Jary e Ford, espaços de assentamento, com a retirada de agricultores familiares de suas terras, transformando-os em trabalhadores assalariados de força de trabalho barata, entre outras situações. O Código de Mineração de 1967, outro caso emblemático, que possibilitou a abertura ilimitada das reservas patrimoniais brasileiras de mineral ao capital privado e internacional. Isso levou a Amazônia a ser o foco de intervenção principal para empresas multinacionais como ALCOA, Kaiser, OMNIUM, NALCO, Antunes, Lacombe e outros.

Esses processos de acumulação do capital na Amazônia brasileira foram pautados em duas perspectivas ideológicas que sustentaram sua ocupação e exploração. A primeira perspectiva sustentava que o território amazônico seria supostamente “vazio” de pessoas possuindo unicamente uma reserva de patrimônio natural, mineral e energético. A segunda perspectiva é que o potencial da região amazônica estava concentrado em sua “missão” de abastecer a acumulação do

capital no fornecimento de matéria prima e força de trabalho barata. Esse discurso ideológico tem rendido ao desenvolvimento da Amazônia um lastro de atraso e abandono que se materializa em ausência e/ou precariedade de políticas públicas de infraestrutura e serviços sociais básicos à população que existe e sobrevive nela, acentuando profundas desigualdades sociais e regionais no Brasil com processo de acentuação da pobreza (LEAL, 2010).

É nesse contexto que o Pará tem se estabelecido no processo produtivo do sistema capitalista como uma “colônia bio-energético-mineral”, em que a produção mineral correspondeu em 2010 a 86% da exportação do Estado (MARQUES, 2012).

Essa extração mineral é realizada em um processo simples, ou seja, sem beneficiamento do produto, com geração de acentuados lucros as empresas industriais de extração. O Estado nos anos de 2008-2009, na Região da Amazônia Legal apresentava a maior diversidade dos produtos exportados de minério como: ferro, bauxita, manganês, caulim, cobre, entre outros, além do maior volume em toneladas (Tabela 6).

Tabela 6 - Principais minerais exportados do Pará – 2015-2016

| Estado | Tipo de minério | Produção mineral (ton.) | Valor (US\$)   |
|--------|-----------------|-------------------------|----------------|
| Pará   | Ferro           | 147,833 milhões         | 14,849 bilhões |
|        | Bauxita         | 32,450 milhões          | 3,369 bilhões  |
|        | Manganês        | 1,978 milhão            | 531 milhões    |
|        | Caulim          | 1,375 milhão            | 609 milhões    |
|        | Cobre           | 802 mil                 | 4,909 bilhões  |
|        | Níquel          | 55 mil                  | 630 milhões    |

Fonte: DNPM (2016) – *Informe mineral do estado do Pará*.

Segundo Marques (2012), para indústria extrativa de mineral na Amazônia Legal, em 2014, projetava-se um investimento de US\$ 25,67 bilhões para extração do minério e US\$ 6,77 para beneficiamento. Agora, a projeção de investimentos planejados, até 2015, para o Pará totalizam US\$ 27,031 bilhões em extração e US\$ 11,356 bilhões em beneficiamento, sendo agregados a estes valores mais US\$ 2,704 bilhões em infraestrutura e transporte oriundos dos cofres públicos do Brasil. Importante destacar que os produtos in natura que saem do estado são transformados em mais riqueza e emprego nos países que os exportam.

Na esteira dos investimentos econômicos no Pará ainda há a agricultura, com a expansão agrícola da soja, uma leguminosa que, além de repor a fertilidade natural, liberando muito nitrogênio da sua folhagem, é muito consumida na manipulação da avicultura e da suinocultura. Todavia, a maior parte da sua

produção é exportada para o exterior. Observa-se que, paulatinamente, estão sendo descobertas as vantagens da soja enquanto alimento humano.

A soja encontrou no Pará condições propícias para uma exploração a nível industrial em escala mundial em termos logísticos, fator considerado fundamental na rentabilidade da produção agrícola. Atualmente, a soja produzida aqui, conjugada com a produção do estado do Mato Grosso do Sul, vem sendo transportada pelo porto de Santarém, no Pará, uma alternativa rápida e mais barata, descentralizando as vias de escoamento e sinaliza grandes oportunidades quanto à exportação da soja, gerando empregos e divisas (FERREIRA, 2004).

O Pará é o segundo maior estado do país com uma extensão de 1.248.042,515 km<sup>2</sup>, pouco maior que Angola, dividido em 144 municípios (com a criação de Mojuí dos Campos), está situado no centro da região norte e tem como limites o Suriname e o Amapá a norte, o oceano Atlântico a nordeste, o Maranhão a leste, Tocantins a sudeste, Mato Grosso a sul, o Amazonas a oeste e Roraima e a Guiana a noroeste.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), o Pará congrega uma população de 7.581.051 habitantes, estando 68,5% (5.191.559) na área urbana e 31,5% (2.389.492) na área rural. Sua capital, Belém, reuniu em sua região metropolitana, numa estimativa do IBGE para o ano de 2014, 2.381.661 habitantes, sendo a maior população metropolitana da região Norte, abrangendo municípios como Belém, Ananindeua, Marituba, Santa Barbara, Santa Isabel, Benevides e Castanhal. Outras cidades importantes do estado são Abaetetuba, Altamira, Ananindeua, Barcarena, Castanhal, Itaituba, Marabá, Parauapebas, Redenção, Santarém e Tucuruí.

A População Economicamente Ativa ocupada corresponde a 65,3% da população total e se concentra majoritariamente no município de Belém, com quase 30% da população total. Quanto à população economicamente desocupada existe 10,2 % e população economicamente inativa são 24,6% (IBGE, 2010).

A população do estado, quanto aos grupos de idade, 42,68% encontra-se na faixa etária de 0 a 19 anos, 27% entre 20 a 34 anos, 24% entre 35 a 59 anos e 7% de 65 anos em diante. Portanto, mais de 50% da população é composta por jovens na faixa etária de 0 a 34 anos. Quanto ao sexo 51% são homens e 49% são mulheres.



Tabela 7 - População da Região Metropolitana de Belém.

| Município             | Área (km²) | População em 2010 | Estimativa IBGE de população em 2016 |
|-----------------------|------------|-------------------|--------------------------------------|
| Ananindeua            | 190.451    | 471.980           | 510.831                              |
| Belém                 | 1.059.458  | 1.393.399         | 1.446.042                            |
| Benevides             | 187.826    | 51.651            | 59.836                               |
| Marituba              | 103.343    | 108.246           | 125.435                              |
| Santa Bárbara do Pará | 278.154    | 17.141            | 20.077                               |
| Santa Izabel do Pará  | 717.662    | 59.466            | 67.686                               |
| Castanhal             | 1.028.889  | 173.149           | 192.571                              |
| TOTAL                 | 3.565.783  | 2.275.032         | 2.422.478                            |

Fonte: IBGE (2017).

## 6.2 CONTEXTO REGIONAL PARA O CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

O Curso Superior de Tecnologia (CST) em Gestão de Recursos Humanos vem se expandindo na região metropolitana de Belém, por meio de Instituições de Ensino Superior (IES) privadas. Segundo o MEC (2016), no Estado do Pará, o curso é ofertado em 07 (sete) instituições privadas, sendo 06 (seis) no município de Belém e 01 (uma) no município de Ananindeua, todas na modalidade presencial e com grau de tecnólogo.

Apesar do número de instituições de ensino superior que ofertam o CST em Gestão de Recursos Humanos na Região Metropolitana de Belém, ainda há grande demanda a ser suprida por profissionais Tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos, visto que a região é carente de mão de obra especializada na referida área.

Logo, no contexto da “sociedade do conhecimento”, em que o domínio do saber é fundamental no processo de desenvolvimento econômico e social, é preciso maior investimento no capital social na região. Sobretudo, primando por uma educação superior de qualidade, com particular sensibilidade aos investimentos nas áreas de conhecimento de maior demanda regional. É nesta conjuntura e com intuito de melhorar a educação no Pará, o mais rico e populoso da Região Amazônica, que a Faculdade Metropolitana da Amazônia foi instalada em Belém, a capital do Estado e segundo maior município, com extensão de 1.059.458,515 km², dados do IBGE (2015). Além disso, a região metropolitana possui a segunda maior população da região Norte com cerca de aproximadamente 2,1 milhões habitantes.

Desta forma, o CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ está imbuído no compromisso de formar profissionais detentores de conhecimento

teórico, metodológico e práticos para que estejam aptos a intervir na realidade do Brasil e, principalmente, na Região Amazônica, tendo em vista o reconhecimento das dificuldades e potencialidades, em especial, no Pará, e que possam contribuir no processo de mudanças e melhoria da qualidade de vida da sociedade.

## 7 INSTALAÇÕES GERAIS

### 7.1 INSTALAÇÕES ADMINISTRATIVAS

As instalações administrativas da instituição contabilizam diversos espaços adequados ao número de usuários e para o pleno desenvolvimento das atividades administrativas desenvolvidas e à integração de todos os órgãos que compõe a sua estrutura educacional.

Entre as diversas instalações administrativas da Instituição citamos: Reitoria; Vice-Reitoria, Departamento Financeiro; Departamento Pessoal/Recursos Humanos; Núcleo de Tecnologia da Informação – NTI; Almoxarifado; Setor de Vestibular e Matrícula; Portarias; Caixa/Tesouraria; Dependências de serviços e outros.

As instalações administrativas existentes na IES às necessidades institucionais, considerando, em uma análise sistêmica e global, os aspectos: quantidade, dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, segurança e conservação.

Todas as instalações administrativas da FAMAZ são compatíveis com as condições de acesso para portadores de necessidades especiais, conforme Decreto nº 5296/2004. Essa caracterização pode ser analisada pelas especificações de instalações da FAMAZ.

As áreas livres (corredores e áreas de convivência) para circulação possuem higienização e manutenção de acordo com mais exigentes padrões com pessoal contratado pela Instituição.

### 7.2 AUDITÓRIO

A Instituição possui um auditório, com espaço físico adequado para o número de usuários e comodidade necessária à atividade a ser desenvolvida. Possui equipamentos audiovisuais (computador, kit multimídia, caixa amplificadora de som e datashow) e mobiliários próprios, sistema de comunicação em rede, que obedecem aos índices estabelecidos segundo normas para esta finalidade.

O Auditório, com capacidade para 280 (duzentos e oitenta) lugares, está equipado, segundo a finalidade e atende, aos requisitos de dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, conservação e comodidade necessários à atividade

proposta e compatíveis com as condições de acesso para portadores de necessidades especiais, conforme Decreto nº 5296/2004.

Diariamente são executados os serviços de limpeza, manutenção dos equipamentos e mobiliários para a conservação do patrimônio institucional.

### 7.3 INFRAESTRUTURA PARA CPA

A Instituição fornece à Comissão Própria de Avaliação - CPA os recursos materiais, recursos humanos e infraestrutura necessária à condução de suas atividades.

O espaço destinado ao funcionamento da CPA atende, plenamente, aos requisitos de dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, conservação e comodidade ao número de usuários, quando do desenvolvimento das atividades, sendo também compatível com as condições de acesso para portadores de necessidades especiais, conforme Decreto nº 5296/2004.

Esta sala é composta por duas mesas de escritório com seus respectivos computadores, armários e arquivos para pastas suspensas, acesso à internet através do suporte geral da FAMAZ.

Em sala anexa à CPA existe espaço para recepção e encaminhamento de docentes e discentes com pessoal técnico de apoio composto por 01 (um) auxiliar administrativo, que atende exclusivamente às necessidades e demandas da CPA e possui habilidades para os serviços específicos e o atendimento aos alunos, professores e membros do corpo técnico administrativo.

### 7.4 BIBLIOTECA

A Biblioteca foi criada com o objetivo de fornecer apoio bibliográfico às atividades de pesquisa, ensino e extensão, com acervo necessário ao bom desenvolvimento dos Cursos oferecidos e por possuir capacidade suficiente para atender a demanda da comunidade acadêmica em geral, que dispõem de livre acesso a este setor. Em 2014, a biblioteca passou por uma reforma para ampliação da estrutura física e do acervo, o que trouxe maior comodidade aos seus usuários.

O espaço foi projetado e ampliado com o objetivo de proporcionar conforto e funcionalidade durante os estudos e as pesquisas. A biblioteca conta com recepção

e balcão de atendimento dotado de terminais de consulta. Além disso, equipes treinadas esclarecem dúvidas e efetuam os serviços de empréstimo, renovação e devolução do material bibliográfico.

O pessoal técnico-administrativo é formado atualmente por um bibliotecário, que responde pela administração do setor, além de sete auxiliares técnicos e três menores aprendizes para prestarem atendimento aos usuários.

A biblioteca funciona de segunda à sexta-feira, das 8h00 às 21h30, ininterruptamente, e aos sábados, de 08h00 às 12h00.

#### **7.4.1 Espaço Físico**

A biblioteca está situada em um amplo espaço e ocupa uma área física de 02 (dois) andares, sendo 573 (quinhentos e setenta e três) metros quadrados no térreo e 226 (duzentos e vinte e seis) metros quadrados no andar superior, distribuídos da seguinte forma: área do acervo, salão de pesquisa, salas de estudo em grupo, cabines individuais de estudo, unidades de terminais de acesso à internet à disposição dos usuários para consulta a base de dados da biblioteca, e contempla instalações físicas adequadas aos portadores de necessidades especiais e demais informações constantes no PDI da IES.

A Biblioteca é adequada ao número de usuários e aos fins a que se destina e obedece aos critérios de salubridade, ou seja, é climatizada, bem iluminada, limpa e segura. Além disso, este ambiente é adaptado às pessoas portadoras de necessidades especiais e possui nas suas proximidades equipamentos de proteção contra incêndio.

O acervo está organizado em estantes próprias de ferro, tendo os usuários que solicitar o material para os atendentes no balcão. O espaço possui iluminação natural e artificial adequada às condições para armazenagem e preservação, atendendo, assim, aos padrões exigidos. Há extintores de incêndio e sinalização bem distribuída. A biblioteca possui mobiliário com espaço para atendimento adaptado, sinalização visual e ambientes desobstruídos que facilitam a movimentação de cadeiras e pessoas com deficiência visual ou mobilidade reduzida.

A biblioteca disponibiliza para estudos: salas de estudo em grupo e individual. O responsável pela Biblioteca da Instituição possui bacharelado em biblioteconomia e registro no conselho profissional (CRB). Além dele, outros

assistentes fazem o atendimento ao público em geral, o que permite o funcionamento da Biblioteca em todos os horários da IES, para atendimento a comunidade acadêmica. Registra-se ainda que a Biblioteca da Instituição atenda também a comunidade externa, contribuindo, desta forma, com a socialização do seu acervo a todos os interessados.

A Biblioteca possui, ainda, regulamento próprio de funcionamento e gerenciamento do acervo, que poderá ser apreciado quando da visita *in loco*. A Biblioteca atende aos aspectos quantidade, dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, segurança, acessibilidade, conservação e infraestrutura e acessibilidade, conforme Decreto nº 5296/2004.

#### **7.4.2 Instalações do Acervo**

As instalações do acervo são organizadas em estantes próprias e adequadas. Os livros são disponibilizados aos usuários para empréstimo através da solicitação aos atendentes do balcão. O acesso remoto ao acervo é feito mediante consulta aos terminais e rede de computadores. O espaço possui iluminação natural e artificial adequada às condições de armazenagem, preservação, atendendo assim aos padrões exigidos. Há extintores de incêndio e sinalização bem distribuída.

#### **7.4.3 Instalações para Estudo**

A biblioteca disponibiliza à comunidade acadêmica para estudo: salas de estudo em grupo e individual. As salas de estudo em grupo são ambientes reservados, com capacidade para até oito pessoas, disponíveis, por ordem de chegada.

As salas de estudo individual são compostas de cabines individuais em espaços reservados, permitindo maior conforto e tranquilidade aos usuários.

#### **7.4.4 Acervo**

A biblioteca da IES possui, no início do ano letivo de 2017, 4.297 títulos e 43.902 exemplares. Possui um acervo disponível com, no mínimo, três títulos de bibliografia básica por unidade curricular e, no mínimo, cinco títulos de bibliografia

complementar por unidade curricular. O acervo da biblioteca é plenamente adequado às propostas pedagógicas dos cursos da IES com relação à quantidade, pertinência, atualização e relevância acadêmico-científica, atendendo os planos de ensino das disciplinas.

O acervo é formado por livros e materiais especiais (com acesso restrito aos discentes e técnico-administrativos e livre aos docentes) e periódicos especializados nas diversas áreas de conhecimento. O acervo da biblioteca também é composto por monografias, dissertações, relatórios técnico-científicos, coleções de CD-ROM e DVDs, dentre outros.

O acervo é informatizado, atualizado e tombado junto ao patrimônio da Instituição. É utilizado Sistema de Controle da Biblioteca (SCB), desenvolvido pelo Grupo Educacional CEUMA.

#### **7.4.5 Serviços e Informatização**

A biblioteca da FAMAZ tem como missão oferecer aos seus usuários o suporte informacional como apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão da IES visando a transferência de conhecimento para a comunidade acadêmica.

O acervo é informatizado, atualizado e tombado junto ao patrimônio da Instituição. É utilizado Sistema de Controle da Biblioteca (SCB), desenvolvido pelo Grupo Educacional CEUMA, utilizando a linguagem de programação Visual Basic com base de dados em SQL Server, protocolo de comunicação direta via rede local e protocolo TCP/IP para acesso remoto às informações.

A informatização dos serviços possibilita a integração e a otimização dos produtos e serviços informacionais, propiciando a consequente agilidade e modernidade da geração à gestão do conhecimento. O Sistema de Automação de Gerenciamento contempla os principais serviços de uma biblioteca universitária. A utilização deste Sistema permite ao usuário a localização da informação por autor, título ou assunto.

A biblioteca é totalmente informatizada, no que se refere à consulta ao acervo, aos recursos de pesquisa informatizada e ao empréstimo domiciliar. Há representação de todo o acervo no sistema informatizado utilizado pela Instituição. Está disponível na biblioteca, para uso dos usuários, microcomputadores com acesso à Internet.

A biblioteca disponibiliza os seguintes serviços: Consulta local e empréstimo domiciliar; reserva de livros; renovação de livros através do link da biblioteca no site Institucional; levantamento bibliográfico; comutação bibliográfica; e orientação quanto à normalização bibliográfica (normas ABNT). O empréstimo domiciliar é facultado aos professores, aos alunos e aos funcionários da Instituição. O sistema de empréstimo é totalmente informatizado e compatível com o sistema adotado pela biblioteca, possuindo como princípio de localização a classificação CDU (Sistema de Classificação Universal). A reserva deverá ser solicitada via *on-line* pelo *site* da FAMAZ.

A biblioteca da IES disponibiliza, por meio do COMUT e assinatura de bases de dados, o acesso a informações em nível nacional e internacional. É incentivado o uso de bases de dados como o Scielo, BVS, Domínio Público, portal da CAPES, portal de teses da UNICAMP, USP e UNESP (unibibliweb) dentre outras, que disponibilizam artigos científicos e periódicos nacionais e internacionais em diversas áreas do conhecimento.

Todas as publicações estão preparadas com etiqueta de lombada com código de barras impressas pelo Sistema de Controle da Biblioteca, facilitando o empréstimo. O SCB permite a possibilidade de geração de relatórios de controle da biblioteca como: quantidade de títulos/exemplares por curso, empréstimos, multas, livros atrasados, idade do acervo, reservas, títulos cadastrados por tipo de material, inventário, carta de cobrança, declaração de nada consta, boletim bibliográfico, relação de livros baixados e motivos, relação de usuários, usuários mais frequentes dentre outros.

A biblioteca da IES conta com rede *wi-fi*, catálogo online de serviço público e serviços pela internet. Utiliza de ferramentas de busca integrada. Possui terminais de consulta, acesso ao portal CAPES de periódicos e acesso a outras bases de dados como EBSCO, Target Gedweb e vLex. Conta também com acesso à Biblioteca Virtual Pearson e Biblioteca Virtual Saraiva.

O acervo da biblioteca é atualizado a partir da Política de Desenvolvimento de Coleções da Rede de Bibliotecas do Grupo Educacional CEUMA e por solicitação das coordenadorias dos Cursos, professores, alunos e da equipe da Biblioteca, em razão de novas edições ou para atualização dos temas objeto de estudo, além de publicações destinadas a subsidiar projetos de pesquisa e extensão. É dada prioridade, na aquisição de livros, àqueles indicados pelos professores como



bibliografia básica e complementar de cada unidade curricular dos cursos ministrados, em todos os níveis, seguindo a política de aquisição da Instituição. O planejamento econômico-financeiro reservará dotação orçamentária para atualização e ampliação do acervo.

#### **7.4.6 Base de Dados**

Além do acervo físico, a biblioteca da FAMAZ também é composta pelo acervo das bibliotecas virtuais Pearson e Saraiva e pelas bases de dados CAPES, EBSCO, vLex e Target Getweb.

A FAMAZ disponibiliza mais de 3.000 títulos que podem ser acessados virtualmente na biblioteca virtual da Pearson. As obras, de diferentes editoras, estão disponíveis no site institucional, acessando-se a área do aluno ou do professor. Elas podem ser acessadas 24 horas por dia a partir de qualquer computador com acesso à Internet, em mais de 40 áreas de conhecimento, como Administração, Marketing, Engenharias, Economia, Direito, Letras, Computação, Educação, Medicina, Enfermagem, Meio Ambiente, Psicologia, Educação Física, Psiquiatria, Gastronomia, Turismo e outras. A ferramenta possibilita que a comunidade acadêmica tenha acesso integral *online* aos livros-texto de diferentes editoras, como Artmed, Pearson, Manole, Contexto, IBPEX, Papyrus, Casa do Psicólogo, Ática, Scipione, Martins Fontes, Companhia das Letras, EDUCS, Rideel e Jaypee Brothers, dentre outras.

A Biblioteca Pearson disponibiliza o acesso a títulos que podem ser lidos e pesquisados *online*, livros personalizados e sob demanda, conteúdo para educação a distância e consultoria em conteúdo e metodologia educacionais, dentre outros. Também promove a atualização permanente do acervo da Biblioteca, a partir da disponibilização de novas edições e lançamentos. Ferramentas que enriquecerão e agilizarão a pesquisa e/ou estudo estarão disponíveis, como pesquisa inteligente, marcadores de páginas, anotações personalizadas; e impressões de páginas avulsas e/ou capítulos avulsos com valores de fotocópia (opcional). Além da leitura digital dos livros, a plataforma oferece aos usuários um conjunto de funcionalidades que enriquecerão a experiência de leitura. Alguns exemplos: Acesso em tablets (iPad e sistema Android); Seleção de livros favoritos; Anotações eletrônicas nas páginas; Compartilhamento de conteúdo em redes sociais (Facebook e Twitter);

Impressão de até 50% das páginas do livro; Descontos de até 40% para compra da versão impressa do livro; Disponibilidade de acesso 24 horas, 7 dias por semana.

A Biblioteca Digital Saraiva traz o acervo de 1.500 livros digitais da Editora Saraiva, com possibilidade de acesso para o usuário a qualquer momento e por meio de diversos dispositivos. Possui conteúdo de qualidade nas áreas de Direito e de Gestão combinado com a mais avançada tecnologia disponível para instituições de ensino superior. Apresenta como vantagens para os professores: Facilidade no planejamento das aulas; Grande variedade de títulos e autores para seleção; Obras atualizadas; Certeza de que os alunos terão acesso ao material selecionado; e Melhor rendimento das aulas. As vantagens para os alunos são: Acesso aos livros digitais das disciplinas; Acesso às obras integrais; Sensível economia com material de estudo; Acesso aos conteúdos a qualquer hora e dia, em qualquer lugar, por meio de vários dispositivos, por meio do aplicativo Saraiva Digital Reader; Possibilidade de manter biblioteca digital particular juntamente com as obras oferecidas pela instituição; e Melhor rendimento nos estudos.

Com objetivo de melhorar a qualificação da sua comunidade acadêmica, a IES disponibiliza acesso ao Portal da CAPES, em toda área interna da Instituição, com bases de dados e periódicos com *Qualis* A1, A2, B1 e B2. A importância deste acesso, que pode ocorrer em toda a área da Instituição, é que possibilita aos alunos e professores realizarem outras formas de pesquisas além do acervo impresso que existe na biblioteca.

A Instituição também disponibiliza o acesso remoto à base de dados EBSCO à todos os seus alunos. Esta coleção provê cobertura de textos na íntegra de periódicos científicos para quase todas as áreas acadêmicas de estudo.

Essa base de dados multidisciplinar fornece texto completo para mais de 8.500 (oito mil e quinhentos) periódicos, incluindo texto completo para mais de 4.600 (quatro mil e seiscentos) títulos revisados por especialistas. Estão disponíveis mais de cem revistas especializadas, bem como serão fornecidas referências citadas pesquisáveis para mais de 1.000 títulos. É também considerada a base mais completa nas áreas de Administração, Ciência da informação, Ciências sociais, Comércio, Contabilidade, Economia, Estatística, Finanças, Marketing, Multidisciplinar, Turismo, Gastronomia, Recursos Humanos, Relações Internacionais, Sociologia, Educação, Informática, Engenharias, Física, Química, Letras, Artes e Literatura, ciências da saúde, entre diversas outras áreas.

Na área de ciências da saúde oferece informações médicas reconhecidas sobre medicina, enfermagem, nutrição, psicologia, veterinária, biologia, o sistema de saúde e ciências pré-clínicas. É uma ferramenta de referência clínica, desenvolvida, primordialmente, para uso no local de tratamento. A EBSCO Health/DynaMed é uma base de dados que oferece quatro grandes bases Academic Search Elite, Medline em Texto Completo, Dynamed – Medicina Baseada em Evidências e Dentistry & Oral Sciences Source.

Entre as principais características do EBSCO citamos: Acesso on-line, simultâneo e ilimitado por Internet Protocol (IP) ou acesso remoto através de local de acesso restrito no website da instituição; Interface única de busca em português; Tradutor automático do texto completo para o português; Permite fazer buscas por palavra-chave, assunto, autor, entre outros; Módulo administrativo que permite o gerenciamento da base; Pode-se salvar os artigos pesquisados, imprimir, enviar (e-mail) ou guardar na base; Atualização diária; Treinamento de uso. A base de dados inclui imagens em PDF para grande maioria dos artigos. Possui cobertura retroativa dos periódicos.

A biblioteca também possui assinatura da Target Gedweb, que é uma plataforma que reúne e gerencia um vasto acervo de normas e regulamentações técnicas de diversos órgãos, facilitando a busca e o acesso às informações regulatórias críticas.

O acervo da Target é atualizado diariamente, disponibilizando ao usuário: Mais de 16.000 Normas ABNT NBR/NM; Mais de 16.000 Normas Internacionais e Estrangeiras; 49 entidades internacionais (BSI, AFNOR, AENOR, JIS, ASME, API, IEEE, NFPA e outras); Mais de 12 mil Diários Oficiais; Projetos de Norma Brasileira em Consulta Nacional; Mais de 8.000 Regulamentos Técnicos/Portarias do INMETRO (Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia); Normas Regulamentadoras do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego); Mais de 115.000 Resoluções ANEEL (Agência Nacional do Sistema Elétrico); Procedimentos ONS (Operador Nacional do Sistema Elétrico); Mais de 110.000 Procedimentos ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária); Mais de 130.000 Resoluções MAPA (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento); Legislações CONAMA, dentre outras.

A plataforma Target Gedweb possui as seguintes características: Permite a leitura online; Os arquivos podem ser salvos em PDF; O usuário tem acesso

diariamente a normas técnicas que estão em votação pública e/ou eventos internos da empresa, através de uma tela com os eventos do dia; A tela de pesquisa é simples e o usuário tem opção de fazer a busca digitando código ou palavra-chave e podendo filtrar a categoria de documento que deseja; O usuário também tem acesso a artigos técnicos elaborados pela Target.

Também são disponibilizados periódicos científicos por meio da vLex, uma base de dados especializada na área jurídica, contendo cerca de 70 milhões de documentos em seu banco de dados *online*, divididos em legislação, jurisprudência, livros, periódicos e jornais de mais de 130 países, sempre na íntegra e com o *download* das obras disponíveis. A plataforma possui ferramentas de tradução das pesquisas e dos textos das obras. O acervo de livros inclui cerca de 2 mil títulos de editoras jurídicas espalhadas pelo mundo, tais como: a) Brasileiras: FGV e Mundo Jurídico (livros); Fundação Rui Barbosa (livros históricos de Rui Barbosa); Bonijuris (Periódicos); b) Estrangeiras - Direito: Editrice La Tribuna (Itália); Jurídica de las Américas (México e Chile); Escritório de Publicações das Nações Unidas; c) Estrangeiras - multidisciplinar: Proquest (EUA, mais de 700 periódicos na vLex); Emerald (Inglaterra); Diarios de America (disponibiliza os principais jornais da imprensa mundial na vLex).

A Dykynson na Espanha, Elcla em Portugal, Cacucci na Itália, Lavoisier na França, Edipro na Bélgica, Platense na Argentina, Notadez no Brasil, Jurídica de Chile e Ecoe na Colômbia são outras das editoras que publicam na vLex.

#### **7.4.6 Plano de Atualização do Acervo**

O acervo da Biblioteca da Instituição foi adquirido conforme os projetos pedagógicos dos cursos a serem ministrados e é permanentemente atualizado, através da consulta aos catálogos das editoras e das indicações dos alunos, professores, coordenadores de curso e da equipe da Biblioteca.

A Biblioteca promove a atualização e adequação do acervo, de forma permanente, crescendo e se atualizando através de compras, doações e permutas sendo projetada para que haja um crescimento a cada semestre, a partir do acervo inicial.

O acervo é constituído, de forma impressa e virtual. Atualmente, com o crescimento do fluxo de informações, tornou-se necessário adotar critérios, para

uma Política de Atualização e de Expansão do Acervo da Biblioteca do UNIFAMAZ, tendo como objetivo adequar-se às demandas informacionais dos Cursos da Instituição.

A Política de Atualização e de Expansão do Acervo da Biblioteca serve de suporte, para uma política de seleção concisa, possibilitando de maneira clara, objetiva e controlado o processo de aquisição, doação, permuta de materiais bibliográficos e especiais das Bibliotecas do UNIFAMAZ. Essa política de seleção tem como objetivo: Prestar apoio e assistência às pesquisas, projetos e atividades acadêmicas desenvolvidos pela instituição; Identificar os elementos nos campos de interesse da Biblioteca; Possibilitar o crescimento racional e equilibrado do acervo; Determinar os itens de informação compatíveis com a formação da coleção versus interesses da instituição; Estabelecer critérios mínimos para a duplicação de títulos; Estimular programas cooperativos de aquisição; Traçar diretrizes para a avaliação do acervo; Estabelecer parâmetros para o descarte de material e Organizar e preservar a memória da instituição, assim como toda produção intelectual.

Com o objetivo de estimular o autoestudo e possibilitar a preparação para um aproveitamento melhor dos eventos nos níveis de informação mais avançados como: seminários, workshops, a Biblioteca disponibiliza ainda CDs, DVDs e outros recursos audiovisuais.

A política adotada, na atualização do acervo, é de aquisição semestral acumulativa de 2%.

A Biblioteca da Instituição apresenta um acervo dimensionado acima da média da demanda inicial prevista para os cursos, em processo de autorização, e apresenta uma política de aquisição, expansão e atualização do acervo que atende plenamente ao disposto do PDI.

## 7.5 INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

As instalações sanitárias possuem portas adaptadas, barra de apoio nas paredes, instalação de lavabos em altura acessível aos usuários de cadeira de rodas, sem barreiras arquitetônicas e apresentam condições plenas em termos de espaço físico, equipamentos sanitários modernos, adequação a normas de higiene, iluminação, ventilação e limpeza.

A Instituição possui instalações sanitárias distribuídas na IES, sendo

divididas entre os sexos masculinos e femininos adequadas aos portadores de necessidades especiais, de acordo com o Decreto nº 5.296/2004 e Portaria Ministerial nº 3.284/2003.

As instalações sanitárias apresentam dimensões suficientes para os usuários, sendo iluminados e ventilados, obedecendo às normas e padrões estabelecidos para o seu tipo de uso. As referidas instalações possuem pisos e revestimentos, louças, espelhos e metais suficientes, bem como materiais de higiene adequados para a sua utilização.

Os serviços de limpeza são realizados em todos os turnos, diariamente, corroborando para a conservação e manutenção das instalações sanitárias.

## 7.6 ESPAÇOS DE CONVIVÊNCIA E DE ALIMENTAÇÃO

A Instituição oferece à sua comunidade uma área de convivência com cantina, copiadora, espaços ajardinados, bancos espalhados pelos corredores e área de convivência para funcionários, amplos espaços internos e estacionamento.

A infraestrutura é configurada com espaços que atendem plenamente às necessidades de convivência, lazer e expressão político-cultural dos alunos.

Outro fator importante é a localização da Instituição está situada numa área privilegiada, cuja redondeza possui um setor de serviços bem estruturado, contando com estacionamentos, boa disponibilidade de transporte coletivo, telefones públicos, shopping, copiadoras, livrarias, papelarias, lanchonetes e restaurantes em quantidade suficiente para o adequado atendimento à comunidade acadêmica.

Vale ressaltar, ainda, que há infraestrutura de acessibilidade para pessoas com necessidades especiais seguindo a legislação vigente: rampas com corrimões e/ou elevadores para o acesso de pessoas com mobilidade reduzida aos espaços de uso coletivo, salas de aula/laboratórios e reservas de vagas, em estacionamentos. As instalações estão dotadas de toda a infraestrutura necessária para a utilização de seu corpo social.

Os espaços de convivência atendem aos aspectos quantidade, dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, segurança, acessibilidade, conservação e infraestrutura e acessibilidade, conforme Decreto nº 5296/2004.

## 7.7 INFRAESTRUTURA DE SEGURANÇA

A FAMAZ garante infraestrutura de segurança a toda comunidade acadêmica, por meio de três vertentes:

- I. Segurança Patrimonial;
- II. Serviço de Vigilância; e
- III. Prevenção de incêndio e de acidentes no trabalho: desenvolvida pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) por levantamento das necessidades institucionais no que diz respeito à segurança do trabalho e higienização do ambiente de trabalho.

Nos prédios onde funciona a FAMAZ são atendidas as normas de segurança no tocante a pessoal e equipamentos. Os prédios foram vistoriados pelo Corpo de Bombeiros e suas condições gerais de funcionamento foram todas aprovadas. Eles estão equipados com extintores, escadas de incêndio, além de amplas áreas de circulação. Existe controle de acesso aos prédios, além de funcionários que exercem vigilância nas áreas de circulação interna e externa.

## APÊNDICES

## APÊNDICE A EMENTAS E BIBLIOGRAFIA

## 1º SEMESTRE

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |          |
|---|---------------|----------|
|   | Total         | Semestre |
|   | 40h           | 1º       |
| <b>LEITURA E PRODUÇÃO DE TEXTOS</b>   |               |          |
| <b>EMENTA</b>   |               |          |
| Língua e linguagem. Leitura e interpretação de textos. Revisão ortográfica, morfológica e sintática. Utilização de vocabulário adequado e a correção gramatical do texto. Técnicas de produção textual. |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |          |
| CUNHA, Celso. <b>Nova gramática do português contemporâneo</b> . Rio de Janeiro: Lexikon, 2013.   |               |          |
| PIACENTINI, Maria Tereza de Queiroz. <b>Manual da boa escrita</b> . Rio de Janeiro: Lexikon, 2014.  |               |          |
| DIDIO, Lucie. <b>Leitura e produção de textos</b> . São Paulo: Atlas, 2013.   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |          |
| ABREU, Antonio S. <b>A arte de argumentar</b> . São Paulo: Ateliê, 2013.  |               |          |
| ALMEIDA, Rita de Cássia Santos. <b>Práticas de leitura e produção de textos</b> . Rio de Janeiro: Vozes, 2015.  |               |          |
| FÁVERO, Leonor Lopes. <b>Coesão e coerência textuais</b> . São Paulo: Ática, 2012.  |               |          |
| KUNSCH, Margarida Maria Krohling. <b>Comunicação organizacional estratégica: aportes conceituais e aplicados</b> . São Paulo: Summus, 2016.   |               |          |
| MEDEIROS, João Bosco. <b>Correspondência: técnicas de comunicação criativa</b> . São Paulo: Atlas, 2010.  |               |          |

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |          |
|---|---------------|----------|
|   | Total         | Semestre |
|   | 40h           | 1º       |
| <b>MATEMÁTICA APLICADA</b>  |               |          |
| <b>EMENTA</b>   |               |          |
| Introdução aos conceitos básicos da matemática para a prática de atividades financeiras: resoluções de problemas com o uso do raciocínio lógico, progressão geométrica e aritmética, razão e proporção, porcentagem, juros simples e composto, noções de amortização. |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |          |
| ASSAF, Neto, Alexandre. <b>Matemática financeira e suas aplicações</b> . São Paulo: Atlas, 2012.  |               |          |
| IEZZI, Gelson. <b>Fundamentos de matemática elementar vol. 11: matemática comercial, matemática financeira, estatística descritiva</b> . São Paulo: Atual, 2013.  |               |          |
| PUCCINI, Abelardo. <b>Matemática financeira objetiva e aplicada</b> . São Paulo: Elsevier, 2011.  |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |          |
| CRESPO, Antonio Arnot. <b>Matemática financeira fácil</b> . São Paulo: Saraiva, 2015.   |               |          |
| <b>SAMANEZ, Carlos Patrício</b> . Matemática financeira. <b>São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2015</b> .  |               |          |
| <b>TAN, S. T.</b> Matemática aplicada à administração e economia. <b>São Paulo: Cengage Learning, 2014</b> .  |               |          |
| SILVA, André Luiz Carvalhal da. <b>Matemática financeira aplicada</b> . São Paulo: Atlas, 2010.   |               |          |
| SILVA, Elio Medeiros. <b>Matemática básica para cursos superiores</b> . São Paulo:  |               |          |



Atlas, 2016.

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |           |
|--|---------------|-----------|
|  | Total         | Semestre  |
| <b>PSICOLOGIA E COMPORTAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES</b>   | <b>80h</b>    | <b>1º</b> |
| <b>EMENTA</b>  |               |           |
| <p>Conceitos de psicologia. Psicologia organizacional: histórico, caracterização e área de atuação. Problemas humanos nas organizações: características da personalidade, integração indivíduo <i>versus</i> organização, necessidade humana e motivação para o trabalho. Processos de liderança. Funcionamento e desenvolvimento de grupos. Organização como contexto social: processos de grupo, cultura organizacional e conflitos nas organizações.</p>  |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |           |
| <p>BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. <b>Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho</b>: clínicas do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. <b>Psicologia do trabalho</b>: psicossomática, valores e práticas organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2015.</p> <p>REGATO, VILMA C. <b>Psicologia nas organizações</b>. São Paulo: LTC. 2014.</p>  |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>  |               |           |
| <p>BERGAMINI, Cecília Whitaker. <b>Psicologia aplicada à administração de empresas</b>: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo: Atlas, 2015.</p> <p>BALDWIN, Timothy. <b>Gerenciando o comportamento organizacional</b>. São Paulo: Elsevier, 2015.</p> <p>BELMIRO, Luis Alberto Gravina. <b>Administração estratégica</b>. São Paulo: LTC, 2014.</p> <p>MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. <b>Recursos humanos</b>: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global. São Paulo: LTC, 2014.</p> <p>ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy A. <b>Fundamentos do comportamento organizacional</b>. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014.</p> |               |           |

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |           |
|---|---------------|-----------|
|   | Total         | Semestre  |
| <b>ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL</b>  | <b>80h</b>    | <b>1º</b> |
| <b>EMENTA</b>   |               |           |
| <p>Conceitos, fundamentos e estruturas. Estrutura organizacional. Conceitos sobre a teoria das organizações. Características das organizações. Desempenho organizacional. Análise do ambiente de negócios. Ferramentas de gestão. Medidas de desempenho que refletem lucratividade. Determinantes e escolhas estratégicas e sua relação com as análises interpessoais. Estratégias de educação ambiental/desenvolvimento sustentável.</p> |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |           |
| <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Introdução à teoria geral da administração</b>. Barueri: Manole, 2014.</p> <p>OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. <b>Estrutura organizacional</b>: uma abordagem para resultados e competitividade. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>SROUR, Robert Henry. <b>Poder, cultura e ética nas organizações</b>. Rio de Janeiro: Campus, 2012.</p>   |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |           |
| <p>ALMEIDA, Fernando. <b>Desenvolvimento sustentável 2012-2050</b>: visão, rumos e contradições. Rio de Janeiro: Campus, 2012.</p> <p>CARLI, Ana Alice de; MARTINS, Saadia Borba. <b>Educação ambiental</b>: premissa inafastável ao desenvolvimento econômico sustentável. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.</p> <p>CARVALHO, Marly Monteiro de. <b>Gestão da qualidade</b>: teoria e casos. Rio de</p>                                 |               |           |

Janeiro: Campus, 2012.  
 DECOURT, Felipe; NEVES, Hamilton da Rocha; BALDNER, Paulo Roberto.  
**Planejamento e gestão estratégica.** Rio de Janeiro: FGV, 2013.  
 DEMO, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações:** papel dos valores pessoais e da justiça. São Paulo: Atlas, 2012.

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
| <b>MOTIVAÇÃO E COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL</b>  | 80h           | 1º       |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |
| <p>Conceitos de motivação. Teorias Motivacionais: histórico, caracterização e áreas de atuação. Problemas humanos nas organizações com base nas diferenças individuais: conflito, liderança, poder, integração indivíduo <i>versus</i> organização, necessidade humana e motivação para o trabalho. Comunicação: conceito e importância no contexto organizacional. Processos de liderança. Funcionamento e desenvolvimento de grupos, negociação. Organização como contexto social: processo de grupo, cultura organizacional e conflitos nas organizações.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |          |
| <p>BERGAMINI, Cecília Whitake. <b>Motivação nas organizações.</b> São Paulo: Atlas, 2013.<br/>         CASTRO, Alfredo Pires de. <b>Liderança motivacional:</b> como desenvolver pessoas e organizações, através do coaching e da motivação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013.<br/>         WAGNER, John A; HOLLENBECK, Johnr. <b>Comportamento organizacional:</b> criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2014.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>  |               |          |
| <p>FERREIRA, Patricia Itala. <b>Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.</b> São Paulo: LTC, 2016.<br/>         MCSHANE, Steven L; GLINOW, Von. <b>Comportamento organizacional:</b> conhecimento emergente - realidade global. Porto Alegre: Bookman, 2014.<br/>         PERCIA, André; JULIANI, Bruno. <b>Coaching:</b> para alta <i>performance</i> e excelência na vida pessoal. São Paulo: Ser Mais, 2014.<br/>         PINK, Daniel H. <b>Motivação 3.0:</b> os novos fatores emocionais para a realização pessoal e profissional. Rio de Janeiro: Campus, 2010.<br/>         ROMA, Andréia; FARIAS, Cristiane; HADDAD, José; WUNDERLICH, Marcos. <b>Coaching e gestão de pessoas.</b> São Paulo: Leader, 2014.</p> |               |          |

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
| <b>CONTABILIDADE GERAL</b>   | 80h           | 1º       |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |
| <p>Objetivos, metodologia, estrutura conceitual básica e evolução histórica da contabilidade. Princípios contábeis. Origem e perspectivas da contabilidade no Brasil. Técnicas de escrituração. Planos de contas. Principais demonstrações contábeis e sua elaboração. Apuração do resultado do exercício. Custeio de mão de obra. Elaboração de planilha de custo e plano orçamentário.</p> |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |          |
| <p>OLIVEIRA, Justino Francisco Pires de. <b>Introdução à contabilidade:</b> teoria e mais de 200 questões. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.<br/>         FERREIRA, Ricardo. <b>Contabilidade básica.</b> Rio de Janeiro: Ferreira, 2016.<br/>         SANTOS, Cleonimo Dos. <b>Plano de contas:</b> uma abordagem pratica. São Paulo: Iob, 2015.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>  |               |          |
| <p>FERRARI, Ed Luiz. <b>Contabilidade geral:</b> teoria e mais de 1.000 questões. Rio de Janeiro: Impetus, 2016.</p>   |               |          |

MARION, José Carlos; IUDICIBUS, Sérgio de. **Curso de contabilidade para não contadores**. São Paulo Atlas, 2011.  
 MARION, José Carlos. **Análise das demonstrações contábeis**. São Paulo: Atlas, 2012.  
 RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade básica fácil**. São Paulo: Saraiva, 2016.  
 SÁ, Antonio Lopes de. **Tecnologia contábil contemporânea**. Curitiba: Juruá, 2014.

## 2º SEMESTRE

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |          |
|---|---------------|----------|
|   | Total         | Semestre |
| ROTINAS DE PESSOAS  | 80h           | 2º       |
| <b>EMENTA</b>   |               |          |
| <p>Conceitos de administração, empresas e organizações. Rotinas de pessoas nas organizações. Subsistemas de recursos humanos. Desenvolvimento de pessoas. Políticas e estratégias nas rotinas de pessoas. Procedimentos básicos da administração de recursos humanos. Tipos de contratações. Procedimentos iniciais para a abertura de uma empresa. Desafios da gestão de recursos humanos.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |          |
| <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Administração de recursos humanos</b>. Barueri: Manole, 2016.<br/> <b>CRUZ, Lucineide; PONTELO, Juliana. Gestão de pessoas: manual de rotinas trabalhistas. São Paulo: SENAC, 2015.</b><br/>         ROCHA-PINTO, Sandra Regina da. <b>Dimensões funcionais da gestão de pessoas</b>. Rio de Janeiro: FGV, 2013.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |          |
| <p>ARAUJO, Luiz César G. de. <b>Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional</b>. São Paulo: Atlas, 2014.<br/>         DESSLER, Gary. <b>Administração de recursos humanos</b>. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014.<br/>         FERNANDES, Bruno Rocha. <b>Gestão estratégica de pessoas: com foco em competências</b>. São Paulo: Elsevier, 2013.<br/>         GARCIA, Roni Genicolo. <b>Manual de rotinas trabalhistas, problemas práticos na atuação diária</b>. São Paulo: Atlas, 2014.<br/>         TEIXEIRA, Gilnei Mourão; SILVEIRA, Aristeu Coelho da; BASTOS NETO, Carlos Pinheiro dos Santos. <b>Gestão estratégica de pessoas</b>. Rio de Janeiro: FGV, 2010.</p> |               |          |

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
| RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E SOCIALIZAÇÃO   | 80h           | 2º       |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |
| <p>Introdução à administração de recursos humanos. Conceituação. Situação Organizacional. Funções da administração de recursos humanos: recrutamento, seleção e socialização organizacional. Tipos de recrutamento. Planejamento de recrutamento. Processos de seleção. Captação de talentos.</p>  |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |          |
| <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal</b>. Barueri: Manole, 2015.<br/>         CHIAVENATO, Idalberto. <b>Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações</b>. Barueri: Manole, 2014.<br/>         PONTES, Benedito Rodrigues. <b>Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal</b>. São Paulo: LTR, 2015.</p> |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>  |               |          |
| <p>BANOV, Marcia Regina. <b>Recrutamento, seleção e competências</b>. São Paulo: São</p>   |               |          |

Paulo, 2015.  
 DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pearson, 2014.  
 DUTRA, Joel S; FISCHER, André L; AMORIM, Wilson Aparecido C. **Gestão de pessoas: práticas modernas**. São Paulo: Atlas, 2010.  
 FARIAS, Patrícia Silveira De; PINHEIRO, Marcia Leitão. **Novos estudos em relações étnico-raciais**. Rio de Janeiro: Contra-Capa, 2014.  
 ULRICH, Dave; ALLEN, Justin. **Transformação do RH: construindo os recursos humanos de fora para dentro**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |          |
|---|---------------|----------|
|   | Total         | Semestre |
|   | 40h           | 2º       |
| <b>DIVISÃO E MODELAGEM DE CARGOS</b>  |               |          |
| <b>EMENTA</b>   |               |          |
| Conceitos Organizacionais. Gestão do conhecimento. Práticas e tendências em gestão de cargos e salários. Elaboração do plano de gestão de cargos e salários. Políticas e instrumentos de gestão salarial; modelos e estratégias de remuneração.   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |          |
| <p><i>OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de descrição de cargos e salários. São Paulo: Atlas, 2013.</i><br/>         PONTES, Benedito Rodrigues. <b>Administração de cargos e salários: carreira e remuneração</b>. São Paulo: LTR, 2015.<br/>         SNELL, Scott; BOHLANDER, George W. <b>Administração de recursos humanos</b>. São Paulo: Cengage Learning, 2015.</p>  |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |          |
| <p>BITENCOURT, Claudio. <b>Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais</b>. Porto Alegre: Bookman, 2010.<br/>         CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LUSTRI, Denise; ROCHA, Jorge L. Cunha da; SOUZA, Maria Zélia de Almeida. <b>Cargos, carreiras e remuneração</b>. Rio de Janeiro: FGV, 2013.<br/>         CHIAVENATO, I. <b>Recursos humanos: o capital humano das organizações</b>. São Paulo: Atlas, 2015.<br/>         DEMO, Gisela. <b>Políticas de gestão de pessoas nas organizações</b>. São Paulo: Atlas, 2012.<br/>         MARRAS, Jean; MARRAS NETO, Pietro. <b>Remuneração Estratégica: Coleção Gestão de RH</b>. São Paulo: Elsevier, 2012.</p> |               |          |

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
|  | 80h           | 2º       |
| <b>LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES</b>  |               |          |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |
| Conceitos, tipos e importância da liderança no contexto organizacional. Liderança. Teoria situacional. Eficácia da liderança. Trabalho em equipe. Tipos de grupos e equipes. Características dos grupos eficazes. Construção do trabalho em equipe. Decisão da liderança e participação. A importância da informação e da comunicação para o sucesso da decisão. Gestão do conhecimento, conhecer o modelo racional e gerencial na tomada de decisão e o processo decisório nas organizações. O processo decisório e as variáveis a serem consideradas em cada caso. Teoria da decisão, os componentes para tomada de decisão: tipos, estilos e níveis de tomada de decisão. Modelo racional de processo decisório, perfil do executivo na atualidade. |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |          |
| <p>BAZERMAN, Max H; MOORE, Don. <b>Processo decisório</b>. Rio de Janeiro: Campus, 2014.<br/>         GOMES, Luiz Flavio. <b>Tomada de decisão gerencial: enfoque multicritério</b>. São Paulo: Atlas, 2014.</p>   |               |          |

|  |
|--|
| ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy A. <b>Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro.</b> São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>  |
| CAVALCANTI, Vera Lucia; CARPILOVSKY, Marcelo; LUND, Myrian; LAGO, Regina Arczynska. <b>Liderança e motivação.</b> Rio de Janeiro: FGV, 2010.                   |
| CLEGG, Stewart R. <b>Administração e organizações: uma introdução à teoria e à prática.</b> Porto Alegre: Bookman, 2011.                                       |
| DEFEO, J; JURAN, J. M. <b>Fundamentos da qualidade para líderes.</b> Porto Alegre: Bookman, 2015.  |
| ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy A. <b>Fundamentos do comportamento organizacional.</b> São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014.                           |
| SNAIR, Scott; DUARTE, Claudia Gerpe. <b>Liderança motivacional para iniciantes: estratégias infalíveis.</b> São Paulo: Cultrix, 2011.                          |

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |          |
|---|---------------|----------|
|   | Total         | Semestre |
| DIREITO EMPRESARIAL   | 80h           | 2º       |
| <b>EMENTA</b>   |               |          |
| Direito empresarial. Sociedades empresariais no código civil de 2002: sociedades simples, sociedades limitadas e sociedades anônimas. Contratos e títulos de crédito. Falência e recuperação judicial e extrajudicial. Instituições de direito público e privado. |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |          |
| COELHO, Fábio Ulhôa. <b>Manual de direito comercial: direito de empresa.</b> Brasília: Revista dos Tribunais, 2016.   |               |          |
| FABRETTI, Lúdio Camargo; FABRETTI, Dilene Ramos; FABRETTI, Denise. <b>Direito empresarial para os cursos de administração e ciências contábeis.</b> São Paulo: Atlas, 2015.   |               |          |
| DOWER, Nelson Godoy Bassil. <b>Instituições de direito público e privado.</b> São Paulo: Saraiva, 2017.   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |          |
| FAZZIO JUNIOR, Waldo. <b>Manual de direito comercial.</b> São Paulo: Atlas, 2016.   |               |          |
| GOMES, Fábio Bellote. <b>Manual de direito empresarial.</b> Brasília: Revista dos Tribunais, 2015.  |               |          |
| GUSMÃO, Mônica. <b>Lições de direito empresarial.</b> Rio de Janeiro: Forense, 2015.  |               |          |
| RAMOS, Andre L. Santa. <b>Direito empresarial esquematizado.</b> São Paulo: Método, 2015.   |               |          |
| TOMAZETTE, Marlon. <b>Curso de direito empresarial: falência e recuperação de empresas - Vol. 3.</b> São Paulo: Atlas, 2016.  |               |          |

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
| ECONOMIA E GESTÃO  | 80h           | 2º       |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |
| Introdução à economia: definição, natureza e objeto de estudo da ciência econômica. Sistemas econômicos. Microeconomia: estruturas de mercados, oferta e demanda; equilíbrio de mercado. Macroeconomia: objetivos e instrumentos de política econômica. Economia internacional: teorias do comércio internacional, taxa de câmbio e balanço de pagamentos. |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |          |
| MANKIW, G. <b>Introdução à economia.</b> São Paulo: Cengage Learning, 2016.  |               |          |
| NOGAMI, Otto. <b>Princípios de economia.</b> São Paulo. Cengage Learning 2014.   |               |          |

|  |
|--|
| VASCONCELOS, M. A. S. I de; GARCIA, M. I. E. <b>Fundamentos de Economia</b> . São Paulo: Saraiva, 2014.  |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>  |
| GIAMBIAGI, Fábio; VILLELA, André; CASTRO, Lavinia Barros; HERMANN, Jennifer. <b>Economia brasileira contemporânea</b> . Rio de Janeiro: Campus, 2011.                        |
| KRUGMAN, Obstfeld. <b>Economia internacional</b> . Rio de Janeiro: Campus, 2015.   |
| MAIA, Jayme de Mariz. <b>Economia internacional e comércio exterior</b> . São Paulo: Atlas, 2014.  |
| MATESCO, Virene Roxo; SANTOS, Marcello Cunha; MELLO NETO, Mario Rubens de; IORIO, Ubiratan Jorge. <b>Economia aplicada: empresas e negócios</b> . Rio de Janeiro: FGV, 2014. |
| PINHO, Diva Benevides <i>et al.</i> <b>Manual de economia da USP</b> . São Paulo: Saraiva, 2006.   |

### 3º SEMESTRE

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
| <b>AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL TRABALHISTA</b>  | 80h           | 3º       |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |
| Identificação dos princípios e normas de auditoria. O processamento de auditoria. Auditoria: interna e independente. Planejamento do trabalho do auditor. Papéis de trabalho: critérios e técnicas de elaboração de relatórios. Perícia contábil e na esfera trabalhista, diferenças da auditoria. Provas. Planejamento e honorários da perícia. Elaboração do laudo pericial. |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |          |
| ALBERTO, Valder Luiz Palombo. <b>Perícia contábil</b> . São Paulo: Atlas, 2012.  |               |          |
| CREPALDI, Silvio Aparecido. <b>Auditoria Contábil: teoria e prática</b> . São Paulo: Atlas, 2016.  |               |          |
| DIAS, Sergio Vidal dos Santos. <b>Auditoria de processos organizacionais: teoria, finalidade, metodologia e resultados</b> . São Paulo: Atlas, 2015.   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>  |               |          |
| ATTIE, William. <b>Auditoria: conceitos e aplicações</b> . São Paulo: Atlas, 2011.   |               |          |
| ARRUDA, Daniel Gomes; PAIXÃO, Inaldo da. <b>Fundamentos da auditoria: a auditoria das Demonstrações financeiras em um contexto global</b> . São Paulo: Saraiva, 2012.  |               |          |
| HOOG, Wilson Alberto Zappa. <b>Introdução à perícia, auditoria e consultoria contábil: uma tricotomia contábil</b> . Curitiba: Juruá, 2014.  |               |          |
| HOOG, Wilson Alberto Zappa; PETRENCO, Solange Aparecida. <b>Prova pericial contábil: teoria e prática</b> . Curitiba: Juruá, 2016.   |               |          |
| MOURA, Ril. <b>Perícia contábil: judicial e extrajudicial</b> . Rio de Janeiro: Freitas Bastos: 2011.  |               |          |

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
| <b>SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO, INCENTIVOS E CARREIRA</b>  | 80h           | 3º       |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |
| Elaboração de plano de cargos e salários. Elaboração de plano de carreira. Tipos e sistemas de remuneração: sistemas tradicionais, remuneração estratégica, funcional, por competência e remuneração variável. Participação nos lucros e resultados. Princípios de legislação trabalhista. |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |          |
| ARAÚJO, Luiz César G. de. <b>Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional</b> . São Paulo: Atlas, 2014.  |               |          |

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho:** como reter talentos na organização. Barueri: Manole, 2015.

MARRAS, Jean Pierre. **Remuneração estratégica.** São Paulo: Elsevier, 2012.

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2016.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração da remuneração.** São Paulo: Pearson, 2012.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2016.

SOUZA, Maria Zélia de Almeida; Bittencourt, Francisco Rage; CUNHA, Jorge; RAMOS, Sérgio Campos Pereira. **Arquitetura de Sistemas de Remuneração.** Rio de Janeiro: FGV, 2016.

YOUNG, Lucia Helena Briski. **Remuneração de diretores, sócios, administradores e empresários.** Curitiba: Juruá, 2011.

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |           |
|---|---------------|-----------|
|   | Total         | Semestre  |
| <b>SEGURANÇA DO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL</b>  | <b>80h</b>    | <b>3º</b> |
| <b>EMENTA</b>   |               |           |
| Acidentes no trabalho. Causas de acidentes no trabalho. Riscos profissionais. Princípios básicos de prevenção de incêndio. Equipamentos de proteção individual e coletivo. Inspeção de segurança. Investigação de acidentes. Normalização e legislação. Análise de acidentes. Campanhas de segurança e saúde. Riscos ambientais. Armazenamento de materiais. Higiene do corpo e mente. Mapeamento de risco. |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |           |
| COSTA, Hertz Jacinto. <b>Manual de acidente do trabalho.</b> Curitiba: Juruá, 2015.   |               |           |
| MIGUEL, Alberto Sérgio S. R. <b>Manual de higiene e segurança do trabalho.</b> São Paulo: Porto, 2014.  |               |           |
| PEREIRA, Alexandre Demétrius. <b>Segurança e saúde ocupacional.</b> São Paulo: Saraiva, 2014.   |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |           |
| BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. <b>Segurança do trabalho:</b> guia prático e didático. São Paulo: Erica, 2012   |               |           |
| FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. <b>Direitos humanos fundamentais.</b> São Paulo: Saraiva, 2016.   |               |           |
| MORAES JUNIOR, Cosmo Palasio de. <b>Manual de segurança e saúde no trabalho.</b> São Paulo: SENAC, 2015.  |               |           |
| OLIVEIRA, Claudio Antonio Dias de; MILANELI, Eduardo. <b>Manual prático de saúde e segurança do trabalho.</b> São Paulo: Yendis, 2013.  |               |           |
| VIEIRA, Valmir Inácio. <b>Os acidentes do trabalho na nova NR-12.</b> São Paulo: LTR, 2016.   |               |           |

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |           |
|--|---------------|-----------|
|  | Total         | Semestre  |
| <b>DIREITO PREVIDENCIÁRIO</b>  | <b>80h</b>    | <b>3º</b> |
| <b>EMENTA</b>  |               |           |
| Direito do Trabalho: fundamentos e competência legislativa. A consolidação das leis do trabalho. Contratos de trabalho e direito sindical. Fundamentos do direito do trabalho e relação com a segurança social. Seguridade social e previdência social. Lei orgânica e disposições complementares da previdência social. |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |           |

|   |
|---|
| <p>BALERA, Wagner. <b>Legislação previdenciária anotada</b>. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.</p> <p>KERTZMAN, Ivan. <b>Curso prático de direito previdenciário</b>. Salvador: Juspodivm, 2016.</p> <p>MARTINS, Sergio Pinto. <b>Direito da seguridade social</b>. São Paulo: Atlas, 2016.</p>   |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |
| <p>CASSAR, Vólia Bomfim. <b>Direito do trabalho</b>. São Paulo: Método, 2016.</p> <p>DALVI, Luciano. <b>Direito previdenciário descomplicado</b>. Campo Grande: Contemplar, 2013.</p> <p>DELGADO, Mauricio Godinho. <b>Curso de direito do trabalho</b>. São Paulo: LTR, 2016.</p> <p>FERREIRA, Lauro Cesar Mazetto. <b>Seguridade social e direitos humanos</b>. São Paulo: LTR, 2007.</p> <p>FIDELIS, Gilson José. <b>Gestão de pessoas: estrutura, processos e estratégias empresariais</b>. São Paulo: Érica, 2016.</p> |

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
| TÓPICOS INTEGRADORES   | 80h           | 3º       |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |
| <p>Articulação entre teoria e prática. Contextualização do conhecimento construído. Interdisciplinaridade e transdisciplinaridade. Elaboração, execução e avaliação de projetos de prática profissional: projetos de pesquisa, de intervenção, estudos de caso, entre outros. Elaboração de relatórios acadêmicos científicos relacionados à gestão e negócio, com foco em gestão de recursos humanos (analista de recursos humanos) de forma a catalisar o desenvolvimento de competências humanas em nível individual, grupal e organizacional. Considera relações étnico-raciais, educação ambiental e direitos humanos.</p>    |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |          |
| <p>DORNELAS, José. <b>Empreendedorismo: transformando ideias em negócios</b>. São Paulo: Atlas, 2016.</p> <p>FREIXO, Manuel João Vaz. <b>Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas</b>. Porto-Portugal: Instituto Piaget, 2012.</p> <p>GILLESPIE, Andrew; SURRIDGE, Malcolm; MARCOUSÉ, Ian. <b>Recursos humanos: série processos gerenciais</b>. São Paulo: Saraiva, 2013.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>  |               |          |
| <p>BACK, Nelson; OGLIARI, André. <b>Projeto integrado de produtos: planejamento, concepção e modelagem</b>. Barueri: Manole, 2013.</p> <p>MELO, Demétrio. <b>Network Marketing: o negócio do século XXI</b>. Rio de Janeiro: Alta Books, 2014.</p> <p>RIBEIRO, Matilde. <b>Políticas de Promoção da Igualdade Racial No Brasil (1986-2010)</b>. Rio de Janeiro: Garamond, 2014</p> <p>PHILIPPI JÚNIOR, Arlindo; PELICIONI, Maria Cecília Focesi. <b>Educação ambiental e sustentabilidade</b>. Barueri: Manole, 2011.</p> <p>VERGARA, S. C. <b>Projetos e relatórios de pesquisa em administração</b>. São Paulo: Atlas, 2014.</p> |               |          |

#### 4º SEMESTRE

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
| GESTÃO DE DESEMPENHO, TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL | 80h           | 4º       |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |



|   |
|---|
| Cenário atual da gestão de pessoas: principais tendências. Gestão de desempenho. Treinamento de pessoas. Montagem e aplicabilidade do treinamento. Avaliação do treinamento. Competências pessoais e interpessoais em organizações de trabalho. Aprendizagem e educação corporativa. O papel do multiplicador. Avaliação de desempenho. Estratégias de desenvolvimento de pessoas.  |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |
| DESSLER, Gary. <b>Administração de recursos humanos</b> . São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014.<br>DUTRA, Joel Souza. <b>Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas</b> . São Paulo: Atlas, 2016.<br>NOE, Raymond A. <b>Treinamento e desenvolvimento de pessoas</b> . São Paulo: McGraw-Hill, 2015.   |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |
| BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. <b>Manual de treinamento e desenvolvimento</b> . São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2013.<br>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Administração de recursos humanos</b> . Barueri: Manole, 2016.<br>FRANCA, Ana Cristina Limongi. <b>Práticas de recursos humanos (PRH): conceitos, ferramentas e procedimentos</b> . São Paulo: Atlas, 2011.<br>KANAANE, Roberto. <b>Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano</b> . São Paulo: Atlas, 2010.<br>ZENKER, Marcio Rodrigues. <b>Desenvolvimento de competências para gerentes de projetos</b> . São Paulo: Elsevier, 2014. |

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |           |
|---|---------------|-----------|
|   | Total         | Semestre  |
| <b>PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO</b>   | <b>80h</b>    | <b>4º</b> |
| <b>EMENTA</b>   |               |           |
| Teorias de planejamento estratégico: conceitos e definições. Determinação de metas. Ferramentas do planejamento estratégico. Definição de ferramentas e recursos empregados. Instrumentos envolvidos no planejamento estratégico. Necessidades dos consumidores, demandas e potencialidades de mercado para o planejamento de linhas de produtos e serviços. Estratégias de desenvolvimento organizacional. Planejamento e gestão estratégica. Planos e mapas estratégicos. Cenários prospectivos. Planos de desenvolvimento sustentável.   |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |           |
| CARVALHO, Fábio Câmara Araújo. <b>Gestão de projetos</b> . São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.<br>KRUGLIANSKAS, Isak; PINSKY, Vanessa Cuzziol. <b>Gestão estratégica da sustentabilidade: Experiências Brasileiras</b> . São Paulo: Elsevier, 2014<br>OLIVEIRA, Djalma De Pinho Rebouças de. <b>Estratégia empresarial e vantagem competitiva: como estabelecer, implementar e avaliar</b> . São Paulo: Atlas, 2014.  |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |           |
| AACKER, D. <b>Administração estratégica de mercado</b> . Porto Alegre: Bookman, 2012.<br>CASAGRANDE JUNIOR, Eloy Fassi. <b>Meio ambiente e desenvolvimento sustentável</b> . Curitiba: LT, 2012.<br>DECOURT, Felipe; NEVES, Hamilton Da Rocha; BALDNER, Paulo Roberto. <b>Planejamento e gestão estratégica</b> . Rio de Janeiro: FGV, 2014.<br>GONÇALVES, Robson Ribeiro; TORRES, Alexandre Pavan; RODRIGUES, Murilo Ramos Alambert; ZYGIELSZYPER, Nora Raquel. <b>Cenários econômicos e tendências</b> . Rio de Janeiro: FGV, 2015.<br>OLIVEIRA, Djalma de Pinho R. de. <b>Planejamento estratégico</b> . São Paulo: Atlas, |               |           |

2015.

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |           |
|---|---------------|-----------|
|   | Total         | Semestre  |
| <b>SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS EM RECURSOS HUMANOS</b>   | <b>80h</b>    | <b>4º</b> |
| <b>EMENTA</b>   |               |           |
| Recursos computacionais aplicados à gestão de sistemas de informações gerenciais. Plataformas, sistemas operacionais, programas específicos de operacionalização de aplicativos. Sistemas de Informações em recursos humanos. |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |           |
| BALTZAN, PAIGE. <b>Sistemas de informação</b> . Porto Alegre: Artmed, 2012.   |               |           |
| BATISTA, E. de O. <b>Sistema de informação o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento</b> . São Paulo: Saraiva; 2012.  |               |           |
| CRUZ, Tadeu. <b>Sistemas de informações gerenciais</b> . São Paulo: Atlas, 2014.  |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |           |
| ABREU, Aline Franca de; REZENDE, Denis Alcides. <b>Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais</b> . São Paulo: Atlas, 2013.  |               |           |
| HOFFMANN, Andreas Roberto; PLANTULLO, Vicente Lentini. <b>Sistema de informação: fundamentos</b> . Curitiba: Juruá, 2015.   |               |           |
| LAUDON, Kenneth C. <b>Sistemas de informações gerenciais</b> . São Paulo: Saraiva, 2014.  |               |           |
| MATTOS, A. C. M. <b>Sistemas de informação: uma visão executiva</b> . São Paulo: Saraiva, 2014.   |               |           |
| REZENDE, Denis Alcides. <b>Planejamento de sistemas de informação e informática: guia prático para planejar a tecnologia da informação</b> . São Paulo: Atlas, 2016.  |               |           |

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |           |
|---|---------------|-----------|
|   | Total         | Semestre  |
| <b>ÉTICA PROFISSIONAL</b>   | <b>40h</b>    | <b>4º</b> |
| <b>EMENTA</b>   |               |           |
| Princípios e valores éticos. Conceito de ética. O campo da ética. Fontes das regras éticas. Comportamento ético. O código de ética profissional. Atuação do profissional: o profissional e o exercício da profissão. Ética e qualidade. A ética e a lei. A equidade e o conflito de valores. Ética na profissão de recursos humanos e organizações. |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |           |
| ANTONIK, Luis Roberto. <b>Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial</b> . Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.  |               |           |
| SANTOS, Fernando de Almeida. <b>Ética empresarial: políticas de responsabilidade social</b> . São Paulo: Atlas, 2015.   |               |           |
| SROUR, Robert Henry. <b>Ética empresarial: o ciclo virtuoso dos negócios</b> . São Paulo: Elsevier, 2013.   |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |           |
| CAMARGO, Marculino. <b>Fundamentos de ética geral e profissional</b> . Petrópolis: Vozes, 2014.   |               |           |
| FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. <b>Direitos humanos fundamentais</b> . São Paulo: Saraiva, 2016.  |               |           |
| NALINI, José Renato. <b>Ética geral e profissional</b> . Brasília: Revista dos Tribunais, 2015.   |               |           |
| RIOS, Terezinha Azeredo. <b>Ética e competência</b> . São Paulo: Cortez, 2011.  |               |           |
| SIMÃO, Calil. <b>Estatuto da igualdade racial: comentários doutrinários</b> . São Paulo: J. H. Mizuno, 2011.  |               |           |

| DISCIPLINA   | CARGA HORÁRIA |          |
|--|---------------|----------|
|  | Total         | Semestre |
| <b>PRÁTICAS DE QUALIDADE E COMPETITIVIDADE</b>   | 40h           | 4º       |
| <b>EMENTA</b>  |               |          |
| <p>Conceito de qualidade. Ferramentas de gestão de qualidade. Programas de melhoria. Procedimentos operacionais. Auditorias. Satisfação do cliente. Desenvolvimento do fator humano nos programas de qualidade. Competitividade no mercado. Sistema de avaliação da qualidade. Sustentabilidade ambiental.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>  |               |          |
| <p>CARPINETTI, Luiz Cesar Ribeiro. <b>Gestão da qualidade ISO 9001:2015</b>. São Paulo: Atlas, 2016.<br/> CARVALHO, Marly Monteiro de. <b>Gestão da qualidade: teoria e casos</b>. São Paulo: Campus, 2012.<br/> TOLEDO, José Carlos de. <b>Qualidade: gestão e métodos</b>. São Paulo: ITC, 2014.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>  |               |          |
| <p>RPINETTI, Luiz Cesar Ribeiro. <b>Gestão da qualidade: conceitos e técnicas</b>. São Paulo: Atlas, 2016.<br/> RVALHO, Pedro Carlos De. <b>Programa 5S e a qualidade total</b>. Campinas: Alinea, 2011.<br/> BO, Renato Nogueiro; SILVA, Damião Limeira da. <b>Gestão da qualidade: diretrizes, ferramentas, métodos e normatização</b>. São Paulo: Erica, 2014.<br/> IVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. <b>Planejamento estratégico</b>. São Paulo: Atlas, 2015.<br/> PALADINI, Edson Pacheco. <b>Avaliação estratégica da qualidade</b>. São Paulo: Atlas, 2011.</p> |               |          |

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |          |
|---|---------------|----------|
|   | Total         | Semestre |
| <b>CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS</b>  | 40h           | 4º       |
| <b>EMENTA</b>   |               |          |
| <p>Consultoria empresarial e organizacional. Consultoria em Recursos Humanos. Consultoria interna e externa. Identificação das necessidades no processo de consultoria. Resistência à implementação das orientações da consultoria. Habilidades do consultor. Código de ética do consultor. Implementação do processo de consultoria.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |          |
| <p>HOOG, Wilson Alberto Zappa. <b>Introdução à perícia, auditoria e consultoria contábil: uma tricotomia contábil</b>. Curitiba: Juruá, 2014.<br/> BERTI, Anelio. <b>Consultoria e diagnóstico empresarial: teoria e prática</b>. Curitiba: Juruá, 2015.<br/> OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. <b>Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia e práticas</b>. São Paulo: Atlas, 2015.</p>   |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |          |
| <p>BERGUE, Sandro Trescastro. <b>Gestão estratégica de pessoas no setor público</b>. São Paulo: Atlas, 2014.<br/> MOCSANYI, Dino Carlos. <b>Consultoria empresarial</b>. São Paulo: Ser Mais, 2013.<br/> OLIVEIRA, Aristeu de. <b>Manual de procedimentos e modelos na gestão de recursos humanos</b>. São Paulo: Atlas, 2010.<br/> PEREIRA, Maria Célia Bastos. <b>RH essencial: Gestão Estratégica de Pessoas e Competências</b>. São Paulo: Saraiva, 2014.<br/> ULRICH, Dave; ALLEN, Justin. <b>Transformação do RH: construindo os recursos humanos de fora para dentro</b>. Porto Alegre: Bookman, 2011.</p> |               |          |

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |           |
|---|---------------|-----------|
|   | Total         | Semestre  |
| <b>PROJETO INTEGRADOR</b>   | <b>40h</b>    | <b>4º</b> |
| <b>EMENTA</b>   |               |           |
| <p>Articulação entre teoria e prática. Contextualização do conhecimento construído. Interdisciplinaridade e transdisciplinaridade. Elaboração, execução e avaliação de projetos de prática profissional: projetos de pesquisa, de intervenção, estudos de caso, entre outros. Elaboração de relatórios acadêmicos científicos relacionados à gestão e negócio, com foco em gestão de recursos humanos (supervisor de desenvolvimento de pessoas) de forma a catalisar o desenvolvimento de competências humanas em nível individual, grupal e organizacional. Considera relações étnico-raciais e educação ambiental.</p>   |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |           |
| <p>KLEIN, Amarolinda Zanela; SILVA, Lisiane Vasconcellos da. <b>Metodologia de pesquisa em administração</b>: uma abordagem prática. São Paulo: Atlas, 2015.<br/> OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. <b>Administração de processos</b>: conceitos, metodologia e práticas. São Paulo: Atlas, 2013.<br/> VERGARA, S. C. <b>Projetos e relatórios de pesquisa em administração</b>. São Paulo: Atlas, 2014.</p>   |               |           |
| <b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:</b>   |               |           |
| <p>BACK, Nelson; OGLIARI, André. <b>Projeto integrado de produtos</b>: planejamento, concepção e modelagem. Barueri: Manole, 2013.<br/> FREIXO, Manuel João Vaz. <b>Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas</b>. Porto-Portugal: Instituto Piaget, 2012.<br/> MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. <b>Recursos humanos</b>: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global. São Paulo: LTC, 2014.<br/> PIOVESAN, Flavia; SOARES, Inês. <b>Direitos humanos atual</b>. Rio de Janeiro: Forense, 2014.<br/> SEVERINO, Antônio Joaquim. <b>Metodologia do trabalho científico</b>. São Paulo: Cortez, 2016.</p> |               |           |

### Disciplina optativa

| DISCIPLINA  | CARGA HORÁRIA |          |
|---|---------------|----------|
|   | Total         | Semestre |
| <b>LIBRAS</b>   | <b>60h</b>    | <b>-</b> |
| <b>EMENTA</b>   |               |          |
| <p>Língua Brasileira de Sinais foi desenvolvida a partir da língua de sinais francesa. As línguas de sinais não são universais, isto é, cada país possui a sua. Conceitos linguísticos. Linguagem do surdo, cultura e sociedade. Os estudos sobre a linguagem e a língua de sinais. Componentes linguísticos sem Libras. Domínio e uso básico de Libras. Segundo a legislação vigente, Libras constitui um sistema linguístico de transmissão de ideais e fatos, oriundos de comunidades de pessoas com deficiência auditiva do Brasil, na qual há uma forma de comunicação e expressão, de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria.</p> |               |          |
| <b>BIBLIOGRAFIA BÁSICA:</b>   |               |          |
| <p>CARMOZINE, Michelle M; NORONHA, Samanta C. C. <b>Surdez e libras</b>: conhecimento em suas mãos. São Paulo: HUB, 2012.<br/> CASTRO, A; CARVALHO, I. <b>Comunicação por língua brasileira de sinais</b>. São Paulo: SENAC, 2013.<br/> LIPPE, Eliza Márcia Oliveira; ALVES, Fábio de Souza. <b>Educação para os surdos no Brasil</b>: desafios e perspectivas para o novo Milênio. Curitiba: CRV, 2014.</p>  |               |          |

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:**

ALMEIDA, Elizabeth Crepaldi de. **Atividades ilustradas em sinais das LIBRAS**. Rio de Janeiro: Revinter, 2013.

FIGUEIRA, Alexandre dos Santos. **Material de apoio ao aprendizado de LIBRAS**. São Paulo: Phorte, 2011.

PEREIRA, Maria Cristina Da Cunha. **LIBRAS: conhecimento além dos sinais**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2013.

QUADROS, Ronice Muller de; CRUZ, Carina R. **Língua de sinais: um instrumento de avaliação**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

QUADROS, Ronice Muller de; KARNOPP, L. B. **Educação de surdos: a aquisição da linguagem**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

---

## **APÊNDICE B REGULAMENTO PROJETO INTEGRADOR**

Dispõe sobre a normatização, estruturação, elaboração e operacionalização do Projeto Integrador no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Metropolitana da Amazônia (FAMAZ), em consonância com a Resolução CNE/CES nº 9/2004.

### **I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - O presente regulamento tem por finalidade normatizar as atividades relacionadas à elaboração e exposição oral do Projeto Integrador.

**Art. 2º** - O Projeto Integrador é componente curricular obrigatório desenvolvido sob a forma de artigo científico na área de Gestão de Pessoas sobre temas relevantes, tratados com base em metodologia e técnicas compatíveis com as linhas de pesquisa desenvolvidas no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ e apresentados em forma escrita e oral. O Projeto Integrador deve ser apresentado pelo discente no 4º período do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, como pré-requisito parcial para a conclusão da graduação e subseqüente colação de grau.

**Parágrafo único** - O trabalho poderá ser realizado de forma individual (um discente), em dupla (dois alunos) ou em trio (três discentes).

**Art. 3º** - O Projeto Integrador é previsto na estrutura curricular a matriz 2014, cuja carga horária é de 40 (quarenta) horas/aula, desenvolvidas durante o quarto semestre letivo do curso.

**Art. 4º** - Na disciplina Projeto Integrador, o acadêmico deverá apresentar um artigo, seguindo o cronograma com datas definidas pelo professor da disciplina e/ou orientador, caso exista, em conjunto a coordenação.

§ 1º - As 40 (quarenta) horas/ aula da disciplina destinam-se a explicações sobre o processo metodológico da construção do artigo científico, bem como orientações teóricas e, por fim, a elaboração do artigo final.

§ 2º - No primeiro mês de aula do quarto semestre, o aluno apresentará a escolha do tema, do orientador juntamente com a entrega da carta de aceite do mesmo, firmando o compromisso

de orientação e acompanhamento do trabalho entre orientador e orientando ou orientados, bem como projeto inicial contendo a introdução do artigo, o problema de pesquisa, objetivo geral e objetivos específicos.

§ 3º - No segundo mês o(s) discente(s) apresentará(ão) os elementos expostos no § 2º adicionado da pesquisa bibliográfica do tema, contendo o referencial teórico (os eixos trabalhados no referencial teórico dependerá exclusivamente de cada tema trabalhado) e metodologia científica definida (conforme a natureza do trabalho, a metodologia também será diferente de trabalho para trabalho). No final deste segundo mês, os trabalhos deverão ser entregues ao docente responsável pela disciplina, que fará a avaliação referente à primeira regimental. O instrumento para realizar a avaliação desta primeira parte do trabalho que se chamará projeto está no **Apêndice A**.

§ 4º - Ao final do terceiro mês, o estudante deverá apresentar os resultados e discussões da pesquisa e se possível às conclusões do trabalho.

§ 5º - Ao final do quarto mês ou data determinada pela coordenação (apresentada no calendário de avaliações), o(s) aluno(s) deverá(ão) entregar 2 (duas) cópias do trabalho final diretamente à coordenação do curso, objetivando a montagem das bancas avaliadoras e, após entrega, aguardar data para apresentação oral do artigo final em formato de *banner*.

§ 6º - O artigo deverá ser avaliado por banca examinadora, composta por dois membros (orientador e um avaliador), o qual valerá como nota para a segunda regimental. O instrumento para realizar a avaliação da segunda regimental está no **Apêndice B**.

§ 7º - Na elaboração do artigo cada orientador fará frequência quinzenal, pois o mesmo terá que entregar um relatório mensal de orientação, devidamente assinado pelo aluno.

§ 8º - As faltas do aluno às orientações poderão acarretar em reprovação do mesmo. Aponta-se ainda que o discente também deve comparecer as aulas da disciplina Projeto Integrador, caso contrário poderá ficar reprovado por frequência.

**Art. 5º** - Apenas serão enviados à Biblioteca, para fazer parte do acervo bibliográfico da FAMAZ, aqueles artigos que obtiverem nota mínima de 9,0 (nove) pontos na avaliação da banca examinadora.

§ 1º - Aluno(s) que obtiver(em) nota superior a 9,0 (nove) pontos deverão imprimir duas cópias em formato de capa dura, na cor azul royal. As versões em capa dura deverão ser protocoladas (via sistema da instituição) à coordenação, para que a mesma envie via sistema à Biblioteca.

§ 2º - Alunos que obtiverem nota inferior a 9,0 (nove) não terão a obrigatoriedade de imprimir o trabalho em formato de capa dura.

**Art. 6º** - O(s) aluno(s) será(ão) avaliado(s) na disciplina Projeto Integrador e terá(ão) uma média bimestral (nota para primeira regimental e nota para segunda regimental), além disso, também poderá(ão) ser reprovado(s) por notas e/ou por faltas.

**Art. 7º** - A elaboração do artigo implicará em rigor metodológico e científico, organização de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e deste curso, e contribuição para a ciência, sistematização e aprofundamento do tema abordado, sem ultrapassar, contudo, o nível de graduação. São objetivos do artigo:

I – Propiciar aos alunos ocasião para demonstrar competências e habilidades adquiridas durante o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, em consonância com o Projeto Pedagógico do Curso;

II - Promover o aprimoramento da capacidade de interpretação e crítica de Gestão de Pessoas; aprofundamento temático, consulta de bibliografia especializada e estudos práticos;

III - Estimular a produção científica e a pluralidade de formas de apresentar os seus resultados de temas relacionados à prática profissional e à realidade local e regional;

IV- Demonstrar o grau de domínio de conceitos da gestão de pessoas e a capacidade de produção criativa, contribuindo para o reforço dos conteúdos programáticos das disciplinas que integram a estrutura curricular o curso.

**Art. 8º** - O artigo consiste em produção científica autêntica e original, resultante de orientação de professores qualificados e voltada especificamente ao debate de temas na área da gestão, de recursos humanos e à elaboração de trabalhos acadêmicos.

**Parágrafo único.** Entende-se por produção científica os trabalhos escritos que apresentem os seguintes elementos:

I - Proposição de um tema relacionado ou que versão à Gestão de Pessoas;

II - Introdução;

III - Problematização do tema;

IV – Objetivos (geral e específicos);

V - Análise de referencial teórico;

VI - Indicação dos procedimentos metodológicos do trabalho;

VII - Resultados e discussões;

VIII - Apresentação de considerações finais ou conclusão; e

VII - Referências bibliográficas.



## II - DAS LINHAS DE PESQUISA

**Art. 9** - A elaboração dos artigos deverá estar vinculada às linhas de pesquisa desenvolvidas no CST em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ, a saber:

Linha 1 - Gestão do desenvolvimento organizacional: tem como objeto estudos que estejam relacionados às teorias de desenvolvimento e às políticas de gestão de desenvolvimento sustentável em diversos tipos de ambientes de negócios e sistemas inter-relacionados;

Linha 2 – Gestão de recursos humanos: foca em estudos que estejam relacionados à gestão humana, trabalhando às estratégias utilizadas pelas organizações para realizar a gestão dos recursos humanos, das responsabilidades sociais internas, inovação e transformação no trabalho.

**Parágrafo Único.** A orientação das disciplinas da estrutura curricular em relação às linhas de pesquisas será a seguinte:

| <b>Linha de pesquisa</b>                 | <b>Possíveis disciplinas de abrangência (matriz 2014)</b>   |
|--|---|
| Gestão do desenvolvimento organizacional | Leitura e Produção de Textos; Estratégias de Gestão e Organização Empresarial; Motivação e Comunicação Organizacional; Contabilidade Geral; Matemática Aplicada; Direito Empresarial; Economia e Gestão; Auditoria e Perícia Contábil Trabalhista; Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional; Planejamento Estratégico; Sistemas de Informações Gerenciais em Recursos Humanos; Consultoria em Recursos Humanos e Práticas de Qualidade e Competitividade.  |
| Gestão de recursos humanos               | Leitura e Produção de Textos; Psicologia e Comportamento nas Organizações; Motivação e Comunicação Organizacional; Rotinas de Pessoas; Recrutamento, Seleção e Socialização; Divisão e Modelagem de Cargos; Liderança e Desenvolvimento de Equipes; Auditoria e Perícia Contábil Trabalhista; Sistemas de Remuneração, Incentivos e Carreira; Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional; Direito Previdenciário; Gestão de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal; Sistemas de Informações Gerenciais em Recursos Humanos; Planejamento Estratégico; Consultoria em Recursos Humanos; e Ética Profissional. |

### III - ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

**Art. 10** - A Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos compete:

I - Indicar 1 (um) docente que deverá ministrar Projeto Integrador;

II - Analisar e decidir os recursos interpostos contra as avaliações dos orientadores do artigo e bancas examinadoras;

III - Tomar todas as demais decisões e medidas necessárias ao efetivo cumprimento deste regulamento;

V - Convocar, sempre que necessário, reuniões com os professores orientadores e alunos em fase de desenvolvimento do artigo;

VI - Elaborar, semestralmente, calendário fixando os prazos para o depósito do artigo e a realização das defesas e avaliação do artigo, bem como de todas as atividades relativas ao Projeto Integrador;

VII - Definir o quadro de professores orientadores em conformidade com a sua qualificação e as linhas de pesquisa correspondentes às áreas de conhecimento relativas ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos;

VIII - Formalizar o termo de aceite de orientação de artigo (**Apêndice C**);

IX - Elaborar e encaminhar aos professores orientadores do artigo as fichas de frequência e acompanhamento de orientação pertinentes ao Projeto Integrador (**Apêndice D**);

X - Intermediar a relação entre alunos e os professores orientadores do artigo;

XI - Manter atualizado arquivo das atas das reuniões das bancas avaliadoras;

XII - Designar as bancas examinadoras dos artigos finais em apresentação e *banner*;

XIII - Divulgar, por meio de editais devidamente datados e assinados, a listagem de orientadores e orientandos e a composição da banca avaliadora dos *banners*;

XIV - Providenciar o encaminhamento à Biblioteca da FAMAZ dos artigos aprovados que obtiverem nota a partir de 9,0 (nove) pontos, após protocolo do discente e duas vias da versão final em capa dura azul royal;

XV - Verificar as correções sugeridas pela(s) banca(s) e proceder ao arquivamento dos trabalhos de curso (impresso e digital, caso tenha);

XVI - Tomar, no âmbito de sua competência, todas as medidas necessárias ao efetivo cumprimento deste regulamento.

**Art. 11** - Compete ao professor da disciplina Projeto Integrador:

I- Administrar e supervisionar de forma global a elaboração do artigo de acordo com este

regulamento;

II- Determinar a estrutura e apresentação do artigo;

III- Cumprir os procedimentos administrativos referentes à disciplina perante a Secretaria Acadêmica e à Coordenação Geral de Curso;

IV- Orientar os acadêmicos na escolha de temas e professores orientadores.

#### **IV - DOS PROFESSORES ORIENTADORES**

**Art. 12** - O artigo deve ser orientado por um professor do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ, cuja função precípua é assistir o aluno ao longo do desenvolvimento do seu artigo, cujo tema deve estar vinculado à linha de pesquisa com a qual o orientador se identifica.

**Parágrafo Único.** Ao assinar o termo de aceite, o professor estará formalizando a sua aquiescência em relação à orientação do aluno, em acompanhar o processo de desenvolvimento do artigo até a sua defesa.

**Art. 13** - A atividade de orientação consiste na tarefa de incentivo, acompanhamento do desenvolvimento e discussão dos trabalhos de curso, instruindo quanto às habilidades a serem desenvolvidas.

**Parágrafo Único.** Cada professor pode ter até no máximo 5 (cinco) artigos sob sua orientação.

**Art. 14** - Na situação em que o aluno não encontre nenhum professor que se disponha a assumir a sua orientação, o aluno deve procurar à coordenação, a fim de realizar intermediação no processo de indicação de orientador, considerando as linhas de pesquisa do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ e a quantidade de vagas disponíveis por orientador.

**Parágrafo Único.** Na indicação de professor orientador deve ser observada, além da distribuição de acordo com a linha de pesquisa de interesse do professor, a distribuição equitativa de orientandos entre os docentes.

**Art. 15** - A substituição de orientador só é permitida quando outro docente assumir formalmente a orientação, mediante aquiescência expressa do professor substituído.

**Parágrafo Único.** É de competência da coordenação a solução de casos especiais, podendo, se entender necessário, encaminhá-los para análise do colegiado do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

**Art. 16** - São atribuições do professor orientador:

- I - Frequentar as reuniões convocadas pela coordenação, quando solicitados;
- II - Atender, periodicamente, seus alunos orientandos em horários previamente fixados;
- III - Compor a banca examinadora do trabalho orientado e anotar as sugestões dadas pela banca examinadora;
- IV - Entregar, nos prazos estabelecidos, as fichas de frequência e de avaliação de seus orientandos à coordenação;
- V - Analisar e avaliar os relatórios de atividades que lhes forem entregues pelo orientando;
- VI - Participar das bancas de qualificação dos projetos de pesquisa e examinadoras dos artigos para as quais estiver designado, quando necessário;
- VII - Assinar, juntamente com os demais membros das bancas examinadoras, as atas finais das sessões de defesa;
- VIII - Receber, depois da defesa, os trabalhos dos orientandos e conferir se as sugestões dadas pela banca examinadora foram ou não atendidas;
- IX- Comunicar, por escrito, à coordenação a desistência de orientação;
- X - Encaminhar o termo de aceite de orientação à coordenação, respeitando os prazos previamente estabelecidos;
- XI - Cumprir e fazer cumprir as normas deste regulamento.

## **V - DOS ALUNOS EM FASE DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO ARTIGO**

**Art. 17** - Considera-se aluno em fase de realização do artigo aquele regularmente matriculado no 4º período do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ e que tenha termo de aceite, devidamente encaminhado pelo professor orientador à coordenação.

**Art. 18** - Ao aluno em fase de realização de artigo compete: frequentar as aulas das disciplinas Projeto Integrador, bem como participar de seus processos avaliativos:

- I - Formalizar o convite ao professor orientador, mediante entrega de projeto de pesquisa ao professor convidado, em prazo estabelecido neste documento;
- II - Definir o seu tema de acordo com as linhas temáticas apresentadas e em conformidade com as disciplinas da estrutura curricular do curso;
- III - Frequentar as reuniões convocadas pelo seu orientador para discussão e aprimoramento de sua pesquisa, devendo justificar eventuais faltas;
- IV - Cumprir o calendário divulgado pela coordenação para a entrega de artigo e relatórios;
- V - Elaborar a versão final do artigo, de acordo com o presente regulamento e as instruções de

seu orientador e da coordenação;

VI - Entregar à coordenação 02 (duas) vias impressas e encadernadas, respeitando o prazo de 15 (quinze) dias de antecedência da defesa do trabalho. Após defesa em banca avaliadora, o discente terá no máximo 20 (vinte) dias para depositar o artigo à coordenação via protocolo. O depósito será de 2 (duas) vias para artigo aprovado com nota a partir de 9,0 (nove), encadernado com capa dura, na cor azul royal; e artigos aprovados com nota inferiores à 9,0 (nove) e superior à 7,0 (sete) estão dispensados de entregar a versão em capa dura;

VIII - Comparecer em dia, hora e local determinados para apresentar e defender perante banca examinadora o seu artigo final, por meio de apresentação de *banner*;

IX - cumprir e fazer cumprir este regulamento.

**Art. 19** - A responsabilidade integral pela elaboração do artigo é do aluno, o que não exime o professor orientador de desempenhar adequadamente, dentro das normas definidas neste regulamento, as atribuições decorrentes da sua atividade de orientação.

## VI - DA ESTRUTURA FORMAL DO ARTIGO FINAL

**Art. 20** - O artigo deve ser elaborado considerando-se, na sua estrutura formal, os critérios técnicos estabelecidos nas normas da ABNT sobre documentação, no que forem a eles aplicáveis.

**Art. 21** - A estrutura do artigo final deverá apresentar os seguintes elementos:

I - Proposição de um tema relacionado ou que verse à Gestão de Pessoas;

II - Introdução;

III - Problematização do tema;

IV - Objetivos (geral e específicos);

V - Análise de referencial teórico;

VI - Indicação dos procedimentos metodológicos do trabalho;

VII - Resultados e discussões;

VIII - Apresentação de considerações finais ou conclusão; e

VII - Referências bibliográficas

**Parágrafo Único.** O artigo deverá conter no mínimo 10 (dez) e no máximo 15 (quinze) páginas, podendo este limite ser ampliado caso a temática assim exija, mediante consentimento prévio do orientador.

**Art. 22** - O tema de pesquisa deverá ser entregue no prazo estipulado em cronograma ao professor convidado a orientá-lo, devendo o professor convidado encaminhar o termo de

aceite à coordenação.

**Art. 23** - Encaminhado o termo de aceite à coordenação, não se admitirá mudança de tema, salvo por meio da aquiescência do orientador, devidamente formalizada junto à coordenação.

**Parágrafo Único.** Pequenas mudanças que não comprometam as linhas básicas do projeto, são permitidas a qualquer tempo, desde que com autorização expressa do orientador.

## VII - DA APRESENTAÇÃO E AVALIAÇÃO DO ARTIGO

**Art. 24** - A avaliação do Projeto Integrador compreende:

I - Acompanhamento contínuo pelo docente da disciplina;

II - Orientações e avaliações feitas pelo professor orientador;

III - O docente da disciplina utilizará como critérios de avaliação: frequência, pertinência do tema em consonância com as linhas de pesquisa; pesquisa bibliográfica do tema e sua problematização e processo metodológico para aferir a nota da primeira regimental conforme documento em anexo a este regimento (**Apêndice A**);

IV - O orientador e mais 1 (um) docente irão realizar a avaliação, de forma individual, do artigo completo, contendo os seguintes elementos: introdução, problema, objetivo, referencial teórico, metodologia, resultados, discussões, conclusão do artigo e a apresentação do artigo elaborado por meio de apresentação de banner, para aferir a nota da segunda regimental, conforme documento em anexo a este regimento (**Apêndice B**);

V - A apresentação de *banner* deverá ser realizada no período estipulado pela coordenação, por meio do calendário de avaliações. O(s) discente(s) deverá(ão) apresentar todo o trabalho para o orientador e ao avaliador, não necessariamente no mesmo horário. A apresentação deverá ocorrer entre 10 (dez) minutos a no máximo 15 (quinze) minutos.

**Art. 25** - Não haverá avaliação substitutiva na disciplina Projeto Integrador, salvo em casos de trabalhos reprovados pela banca, no qual o aluno terá no máximo 7 (sete) dias para fazer as modificações necessárias no trabalho e reapresentar à mesma banca avaliadora.

**Art. 26** - Ao orientador compete acompanhar e avaliar o desenvolvimento do trabalho acadêmico, encaminhando-o, se considerado em condições, para a sua apresentação à banca examinadora.

**Art. 27** - A banca examinadora seguirá os seguintes critérios de avaliação: organização do conteúdo e ABNT; problemática; coerência entre o tema proposto *versus* conteúdo do trabalho; objetivos propostos; referencial teórico coerência ao assunto proposto; apresentação dos resultados e discussão com a teoria; apresentação das conclusões; domínio do tema;

clareza na comunicação; e postura na apresentação.

**Parágrafo Único.** A avaliação será feita numericamente em escala de 0 (zero) a 10 (dez), em ficha específica (**Apêndice B**) e terá como resultado final, por meio da média das somatórias das notas apresentadas pelo orientador e avaliador, a nota de segunda regimental.

**Art. 28** - A aprovação do aluno na disciplina Projeto Integrador estará também condicionada à frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas previstas e média mínima 7,0 (sete) pontos na avaliação da banca examinadora.

**Art. 29** - O orientador deverá justificar por escrito, até um dia antes da entrega do artigo os motivos para que aquele trabalho, que a julgamento do mesmo, não tiver condição de ser submetidos à avaliação da banca examinadora.

**Art. 30** - Todo artigo deverá ser apresentado oralmente para a comunidade acadêmica, sendo públicas as apresentações.

§ 1º As apresentações dos artigos dar-se-ão em forma de defesa, por meio de *banner*, perante orientador e avaliador.

**Art. 31** - A banca examinadora será composta por 02(dois) professores do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ, sendo 1 (um) deles o orientador do artigo, que então a preside, e mais 1 (um) professores designados pela coordenação, em conformidade com a indicação do orientador.

**Parágrafo Único.** Extraordinariamente pode fazer parte da banca examinadora um membro escolhido entre os professores de outros cursos da FAMAZ, com interesse na área de abrangência da pesquisa, ou de cursos de áreas afins de outras Instituições de Educação Superior, ou ainda entre profissionais de nível superior que exerçam atividades afins com o tema do artigo.

**Art. 32** - A avaliação poderá ocorrer separadamente, quando o orientador e o avaliador não estão presentes no mesmo momento ou ocorrer de forma conjunta, quando o orientador e o avaliador estiverem juntos.

**Art. 33** - Qualquer docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAMAZ poderá ser convocado para participar das bancas examinadoras, mediante indicação da coordenação de curso.

**Parágrafo Único.** Deve, sempre que possível, ser mantida a equidade no número de indicações de cada professor para compor as bancas examinadoras.

**Art. 34** - Ao término da data limite para a entrega das cópias dos artigos à coordenação, esta divulgará o calendário de apresentação dos trabalhos, designando local, horário e composição das bancas examinadoras.

**Art. 35** - Os membros das bancas examinadoras, a contar da data de sua designação, têm o prazo de 7 (sete) dias para procederem a leitura dos trabalhos.

**Art. 36** - Perante banca examinadora de monografia, o discente terá entre 10 (dez) a 15 (quinze) minutos para fazer a apresentação oral do artigo final em formato de *banner* e cada componente da banca até 5 (cinco) minutos para fazer comentários ou arguições, dispondo ainda o discente de outros 5 (cinco) minutos para responder os questionamentos, se for necessário tal conduta.

**Art. 37** - A atribuição das notas referentes aos artigos dar-se-á após o encerramento da etapa de arguição, obedecendo sistema de notas individuais por examinador, levando em consideração o texto escrito, a sua exposição oral e a defesa na arguição.

§1º Utiliza-se, para a atribuição das notas, fichas de avaliação individuais, onde o professor apresenta as suas notas para cada item a ser considerado (**Apêndice B**).

§ 2º A nota final do discente é o resultado da média aritmética das notas atribuídas pelos membros da banca examinadora.

**Art. 38** - A avaliação final, assinada pelos membros da banca examinadora e pelo aluno, deve ser registrada nas atas apresentadas ao final da sessão de defesa.

**Art. 39** – Em caso de reprovação, os discentes devem:

§1º O aluno terá a possibilidade de realizar em no máximo 7 (sete) dias uma nova avaliação (avaliação substitutiva) para tentar recuperar a nota e ser aprovado na disciplina.

§2º Se na prova substitutiva o aluno for novamente reprovado, fica a critério do aluno continuar ou não com o mesmo tema da monografia.

§3º Optando por uma mudança de tema, o discente deverá ter o consentimento e aceite do orientador e terá que reiniciar todo o processo de elaboração da monografia em um novo semestre.

**Art. 40** - O discente que não depositar o artigo, respeitado o prazo estabelecido pela coordenação, e que não comparecer à banca examinadora em local, dia e hora marcados, está automaticamente reprovado.

## VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 41** - Os casos omissos neste regulamento serão encaminhados à coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos para decisão e, posteriormente, ao colegiado de curso para anuência.

**Art. 42** - Este regulamento entra em vigor na data de sua aprovação final pelo NDE e pelo colegiado do curso.



## APÊNDICE A – FICHA DE AVALIAÇÃO PARA 1ª REGIMENTAL



FACULDADE METROPOLITANA DA AMAZÔNIA  
CURSO DE CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



### FICHA DE AVALIAÇÃO – PROJETO

**Orientador ou avaliador:** \_\_\_\_\_

1º Discente: \_\_\_\_\_

2º Discente: \_\_\_\_\_

3º Discente: \_\_\_\_\_

| Critério  | Pontuação máxima | Nota atribuída aos pesquisadores, por ordem preenchida acima |    |    |
|---|------------------|--|----|----|
|   |                  | 1º   | 2º | 3º |
| <b>TRABALHO ESCRITO</b>   |                  |  |    |    |
| O trabalho apresentado segue a <b>estrutura e sequência</b> científica do trabalho apresentado no regulamento do Projeto Integrador   | Até 0,75         |  |    |    |
| A <b>introdução</b> é apresentada de forma contextualiza e a justificativa apresenta a relevância do trabalho para a área.  | Até 1,25         |  |    |    |
| O <b>problema</b> apresentado tem relação com os <b>objetivos</b> (geral e específicos).  | Até 1,5          |  |    |    |
| O <b>referencial teórico</b> apresenta os elementos teóricos de base da área do conhecimento investigada, bem como a definição dos termos, conceitos e estado da arte pertinente ao referido campo do artigo. | Até 2,0          |  |    |    |
| O <b>método</b> é bem definido e adequado ao problema, há apresentação do sujeito de pesquisa, existe a apresentação do instrumento de coleta de dados e é relatado como foi feita esta coleta.               | Até 1,5          |  |    |    |
| O <b>texto</b> é claro, objetivo e usa linguagem correta.   | Até 1,0          |  |    |    |
| A <b>formatação</b> geral utilizada está de acordo com as normas da instituição e da ABNT.  | Até 1,0          |  |    |    |
| As <b>referências</b> são apresentas na totalidade das fontes de informação citadas. A digitação é apresentada dentro das normas ABNT.  | Até 1,0          |  |    |    |
| <b>Nota final do trabalho escrito</b>   | <b>Até 10,0</b>  |  |    |    |

Observação:

Belém-PA: \_\_/\_\_/\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE B – FICHA DE AVALIAÇÃO PARA 2ª REGIMENTAL



FACULDADE METROPOLITANA DA AMAZÔNIA  
CURSO DE CST EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



### FICHA DE AVALIAÇÃO - BANNER

**Orientador ou avaliador:** \_\_\_\_\_

1º Discente: \_\_\_\_\_

2º Discente: \_\_\_\_\_

3º Discente: \_\_\_\_\_

| Critério  | Pontuação máxima | Nota atribuída aos pesquisadores, por ordem preenchida acima |                               |                               |
|---|------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|
|   |                  | 1º   | 2º                            | 3º                            |
| <b>TRABALHO ESCRITO</b>   |                  |  |                               |                               |
| A <b>introdução</b> é apresentada de forma contextualiza, a justificativa apresenta a relevância do trabalho para a área; apresenta os objetivos (geral e específicos).   | Até 0,5          |  |                               |                               |
| O <b>referencial teórico</b> apresenta os elementos teóricos de base da área do conhecimento investigada, bem como a definição dos termos, conceitos e estado da arte pertinente ao referido campo do artigo.       | Até 1,0          |  |                               |                               |
| O <b>método</b> é bem definido e adequado ao problema, há apresentação do sujeito de pesquisa, existe a apresentação do instrumento de coleta de dados e é relatado como foi feita esta coleta.                     | Até 1,0          |  |                               |                               |
| Os <b>resultados e discussões</b> descreve com detalhes suficientes a proposta desenvolvida, justifica as estratégias escolhidas. Realiza avaliação condizente com os objetivos traçados na introdução do trabalho. | Até 1,0          |  |                               |                               |
| As <b>conclusões</b> apresenta sua síntese pessoal, de modo a expressar sua compreensão sobre o assunto que foi objeto do trabalho, a sua contribuição pessoal para o tema, além de relacionar trabalhos futuros.   | Até 0,5          |  |                               |                               |
| O <b>texto</b> é claro, objetivo e usa linguagem correta.   | Até 0,25         |  |                               |                               |
| As <b>referências</b> são apresentadas na totalidade das fontes de informação citadas. A digitação é apresentada dentro das normas ABNT.  | Até 0,25         |  |                               |                               |
| A <b>formatação</b> geral utilizada está de acordo com as normas da instituição e da ABNT.  | Até 0,5          |  |                               |                               |
| <b>Nota final do trabalho escrito</b>   | <b>Até 5,0</b>   |  |                               |                               |
| <b>APRESENTAÇÃO VERBAL</b>  |                  |  |                               |                               |
| Estrutura e Sequência Científica do Trabalho  | Até 0,5          |  |                               |                               |
| Obediência às normas da ABNT  | Até 0,5          |  |                               |                               |
| Postura na Apresentação   | Até 1,0          |  |                               |                               |
| Domínio e Segurança do Assunto Apresentado  | Até 1,5          |  |                               |                               |
| Tempo adequado para exposição do tema (entre 10 a 15 minutos)   | Até 0,5          |  |                               |                               |
| Resultados condizentes com o proposto e discussão adequada  | Até 1,0          |  |                               |                               |
| <b>Nota final da apresentação</b>   | <b>Até 5,0</b>   |  |                               |                               |
| <b>Somatória da nota</b>  |                  |  |                               |                               |
| <b>Resultado</b>  |                  | ( ) Aprovado<br>( ) Reprovado                                | ( ) Aprovado<br>( ) Reprovado | ( ) Aprovado<br>( ) Reprovado |

Observação:

Belém-PA: \_\_/\_\_/\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE C – TERMO DE ACEITE DE ORIENTAÇÃO DE ARTIGO



**FACULDADE METROPOLITANA DA AMAZÔNIA**  
**CURSO DE CST EM GESTÃO DE RECURSOS**  
**HUMANOS**



### FICHA DE ACEITE DE ORIENTAÇÃO

Belém, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Eu, professor (a) \_\_\_\_\_  
do curso do CST em Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade Metropolitana da Amazônia  
(FAMAZ), aceito orientar o(s) acadêmico(s) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
, na elaboração do trabalho em forma de artigo, para que o(s) mesmo(s) adquira(m) o grau de  
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Tema do Trabalho: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Professor(a) Orientador(a)

\_\_\_\_\_  
Discente

\_\_\_\_\_  
Discente

\_\_\_\_\_  
Discente

\_\_\_\_\_  
Coordenação do Curso

## APÊNDICE D – FICHAS DE FREQUÊNCIA E ACOMPANHAMENTO DE ORIENTAÇÃO



### FICHA DE ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES DO TRABALHO DE CURSO

Aluno(s): \_\_\_\_\_ CPD(s): \_\_\_\_\_

Título do trabalho: \_\_\_\_\_

Docente Orientador: \_\_\_\_\_

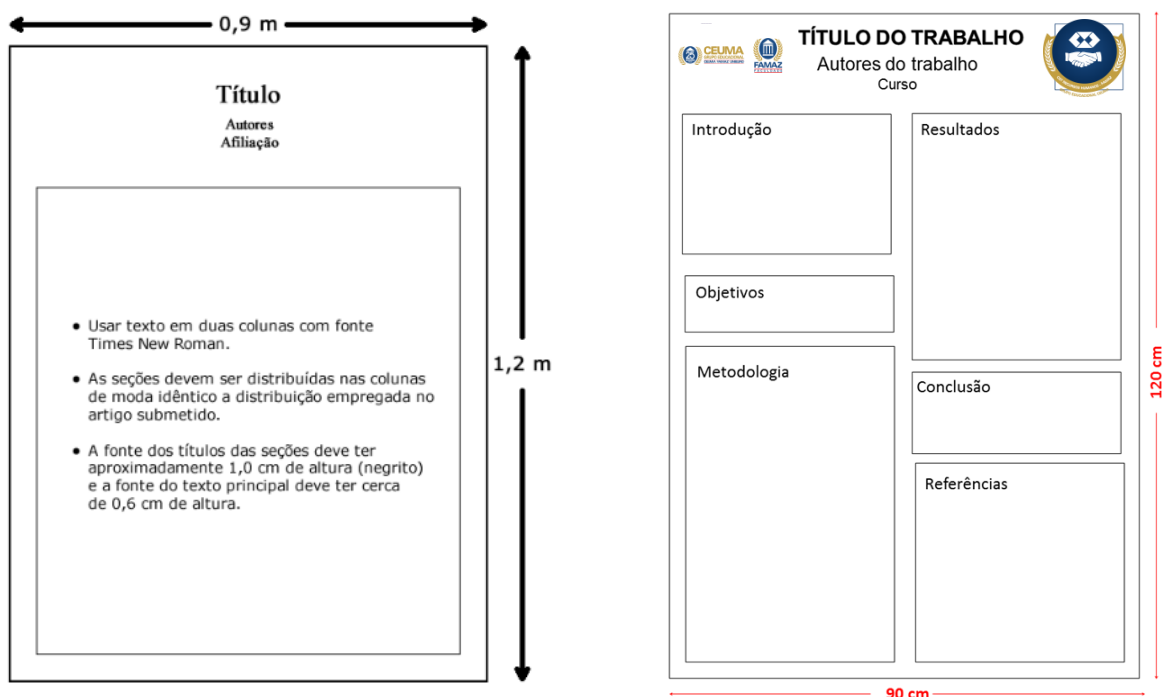
| Encontro n° | Data        | Horário: | Descrição da Atividade/Conteúdo | Assinatura do Orientador | Assinatura do Aluno |
|-------------|-------------|----------|---------------------------------|--------------------------|---------------------|
|             | ___/___/___ |          |                                 |                          |                     |
|             | ___/___/___ |          |                                 |                          |                     |
|             | ___/___/___ |          |                                 |                          |                     |
|             | ___/___/___ |          |                                 |                          |                     |
|             | ___/___/___ |          |                                 |                          |                     |

## APÊNDICE E – NORMAS PARA APRESENTAÇÃO DE PÔSTER E MODELAGEM DO BANNER

Orientações aos discentes que apresentarão seus trabalhos no formato de *banner*

Os trabalhos apresentados em *banner* devem seguir as seguintes orientações:

- A Coordenação determinará a data, hora e local de apresentação de cada pôster. Essas informações serão previamente comunicadas, após entrega das duas vias impressa e com encadernação simples à coordenação, em data agendada no calendário de avaliações;
  - Os autores deverão permanecer junto aos seus painéis, durante toda a sessão para exposição, a fim de receber as arguições dos avaliadores;
  - Os painéis deverão ter 1,20 m de altura X 0,90 m de largura;
  - Os painéis deverão ser afixados no local indicado, com antecedência da hora marcada para o início das atividades;
  - Para que o texto do painel possa ser lido a certa distância, deverão ser usadas letras grandes, com no mínimo, 5 a 6 mm de altura para os textos, e 15 a 20mm para os títulos e subtítulos;
  - Os resultados experimentais deverão ser ilustrados com fotos, gráficos e tabelas (caso tenham essas informações no trabalho escrito);
  - Os painéis deverão conter o Título do trabalho, Autores e Instituição, introdução, objetivo, metodologia, resultados, discussão, conclusões e referências bibliográficas apontadas no *banner*;
  - Os painéis devem conter, preferencialmente, o mínimo possível de texto e o máximo possível de ilustrações (tabelas, diagramas, figuras, caso tenham estes dados no trabalho);
- O *banner* poder ser confeccionado com os seguintes materiais: papel ou lona; e
- Deve ser utilizado o formato de painel, apontado abaixo:



## **APÊNDICE F – MODELO DE ARTIGO A SER UTILIZADO NO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

### **Informações básicas:**

#### **\* Capa, folha de rosto e folha de aprovação**

Formatação: Fonte – Times New Roman ou Arial; nº 12, em exceção do Título (na capa e na folha de rosto) que deve estar com nº 14; centralizado; espaçamento entre linhas simples, antes 0 pt e depois 0 pt.

OBS.: A capa deve estar toda em negrito; a folha de rosto toda em negrito, em exceção do texto objetivo do trabalho (o qual deve ter 8cm de recuo de esquerda e justificado); e na folha de aprovação, apenas o nome dos alunos e título do trabalho devem estar em negrito.

#### **\* Folha inicial do artigo**

Título: negrito, nº 12, centralizado; título em caixa alta e subtítulo em caixa mista; espaçamento entre linhas simples, antes 0 pt e depois 0 pt.

Nome dos componentes: negrito, nº 12, alinhado à esquerda; espaçamento entre linhas simples, antes 0 pt e depois 0 pt.

Resumo e Abstract: a palavra Resumo e Abstract devem estar em maiúscula e em negrito; justificado; espaçamento entre linhas simples, antes 0 pt e depois 0 pt. O texto do resumo e do abstract devem ser em parágrafo único; sem negrito, nº 12, justificado; espaçamento entre linhas simples, antes 0 pt e depois 0 pt. Após o texto as palavras Palavras-chaves e Keywords, devem estar em negrito; separar estas das palavras com “:”; após o dois pontos, as palavras (de três a cinco palavras devem estar separadas por ponto (.)).

Títulos e textos após os elementos acima devem ter a seguinte formatação: fonte nº 12; justificado; espaçamento entre linhas 1,5, antes 0 pt e depois 0 pt.

Texto deve ter espaçamento de primeira linha 1,5 cm.

Títulos primários, exemplo: 1 Introdução; 2 Referencial Teórico; 3 Metodologia; 4 Resultados e Discussões; 5 Conclusão e Recomendações; e Referências, devem ter a seguinte formatação: maiúsculo; nº 12; negrito e justificado.

Títulos secundários, exemplo: 1.1; 2.1; 3.3; 4.5, devem ter a seguinte formatação: maiúsculo; nº 12; sem negrito e justificado.

Títulos terciário, exemplo: 1.1.1; 2.1.2; 3.3.2; 4.5.1, devem ter a seguinte formatação: caixa mista; nº 12; negrito e justificado.

Referências devem seguir as normas da NBR6023.

**FACULDADE METROPOLITANA DA AMAZONIA  
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS  
HUMANOS**

**Nome do discente**

**TÍTULO DO TRABALHO: subtítulo**

**Belém-PA  
ANO**

**NOME DO DISCENTE**

**TÍTULO DO TRABALHO: subtítulo**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do Título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, na Faculdade Metropolitana da Amazônia.

Orientador: Prof. Titulação Nome completo.

**Belém-PA**  
**ANO**



**NOME DO DISCENTE****TÍTULO DO TRABALHO: subtítulo**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do Título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, na Faculdade Metropolitana da Amazônia, submetido à Banca Examinadora composta pelos Professores:

**BANCA EXAMINADORA**

Orientador: \_\_\_\_\_

Prof.  
Faculdade FAMAZ

Membro: \_\_\_\_\_

1º Professor(a) Examinador(a)  
Faculdade FAMAZ

Julgado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Conceito:\_\_\_\_\_.

**Belém-PA**  
**ANO**





