

PROJETO PEDAGÓGICO

**CURSO
MBA
GESTÃO DE PESSOAS
PÓS GRADUAÇÃO**



Barretos – 2017

**CENTRO UNIFICADO DE EDUCAÇÃO BARRETOS LTDA
FACULDADE BARRETOS**

Presidente da Mantenedora
André Luiz Rezek

Diretor Geral
Prof. Dr. Chade Rezek Neto

Diretor Acadêmico
Prof. Me. André de Carvalho Ministro

Coordenadora do Curso de MBA em Gestão de Pessoas
Profª MSC Nádia de Castro Carvalho

CORPO DOCENTE

Profª. Msc. Nádia de Castro Carvalho
Prof . Msc. Evandro Morales Saturi
Prof . Dr. Rodrigo Ruz Sanches
Profª. Esp. Simoni dos Santos
Profª Esp. Milena Ruas
Prof. Msc. Mauro de Nardi Costa
Prof. Msc. Juliano de Jesus Lopes
Prof. Esp. José Carlos Gazeta Júnior
Prof. Esp. Jaber Moussa
Profª. Drª. Fabiana Faria
Profª. Drª. Aline Camargo
Prof. Dr. Mauricio Buffa
Prof. Msc. Pedro Dias
Prof. Joao Galbiatti

CAPÍTULO I – CONTEXTUALIZAÇÃO DA IES

1.1 INSTITUIÇÃO MANTENEDORA: CENTRO UNIFICADO DE EDUCAÇÃO BARRETOS LTDA

A Faculdade Barretos é mantida pelo Centro Unificado de Educação Barretos Ltda. A mantenedora tem sua sede situa na Avenida 23, nº 055, Centro, Barretos- SP, CEP 14780-320, com CNPJ 60243961/0001-59, tendo o seu registro na Junta Comercial do Estado de São Paulo, sob o número 35218287258, em 02/03/2004, com a sua última alteração contratual sob o Nº 182.581/10-0, de 17 de outubro de 2010.

Identificação					
Mantenedora	Centro Unificado de Barretos Ltda				
Endereço	Avenida 23	Nº	55		
Bairro	Centro	Cidade	Barretos	CEP	14780-320 UF SP
Fone	17 3323 1112	Fax	17 3323 1112		
E-mail	andrezek@faculdadebarretos.edu.br				

Dirigente Principal					
Nome	André Luiz Rezek				
Endereço	Rua 28	Nº	803		
Bairro	Centro	Cidade	Barretos	CEP	14780-000 UF SP
Fone	17 3323 1112	Fax	17 3323 1112		
E-mail	andrezek@faculdadebarretos.edu.br				

INSTITUIÇÃO MANTIDA: FACULDADE BARRETOS

A Faculdade Barretos foi credenciada pela Portaria MEC nº. 4.022 de 30/12/2002, publicada no D.O.U. de 31/12/2002, para funcionar à Avenida 23, nº 055, Centro, Barretos/SP, tendo autorização de transferência de endereço, para a Avenida C-12, nº 1555, Cristiano de Carvalho, Barretos/SP, conforme Portaria 254 de 28/01/2011, publicada no D.O.U. em 31/01/2011. Foi Recredenciada pela Port. Nº 1437 de 07/10/2011, Publicada no D.O.U. de 10/10/2011.

Identificação					
Mantida	Faculdade de Barretos				
Endereço	Avenida C 12	Nº	1555		
Bairro	Christiano de Carvalho	Cidade	Barretos	CEP	14781-440 UF SP
Fone	17 3321 1200	Fax	17 3323 1112		
E-mail	chaderezek@faculdadedebarretos.edu.br				
Site	www.faculdadedebarretos.edu.br				

Diretor					
Nome	Chade Rezek Neto	CPF	109.008.688-13		
Endereço	Av Ibirapuera	Nº	35		
Bairro	City Barretos	Cidade	Barretos	CEP	14784-125 UF SP
Fone	17 3321 1200	Fax	17 3323 1112		
E-mail	chaderezek@faculdadedebarretos.edu.br				
Site	www.faculdadedebarretos.edu.br				

Dados do Credenciamento	
Documento/Nº:	4.022
Data Documento:	30 de dezembro de 2002
Data da Publicação:	31 de dezembro de 2002

1.2 HISTÓRICO DA FACULDADE BARRETOS

A Instituição mantém o Ensino Básico desde 1990. A seguir, foi autorizado o Ensino Fundamental e a Educação Infantil. O reconhecimento da qualidade e da seriedade da IES pode ser constatado pela expansão, na ordem de 500% de 2001 a 2005. Com a experiência e sucesso obtidos, a direção, que é composta por professores universitários, resolveu criar uma alternativa de qualidade, também no Ensino Superior.

Foi no bojo do processo expansionista da oferta educacional do Ensino Superior brasileiro, a chamada “interiorização da oferta”, que a Faculdade Barretos foi credenciada pela Portaria MEC nº. 4.022 de 30/12/2002, publicada no D.O.U. de 31/12/2002, para funcionar à Avenida 23, nº 055, Centro, Barretos/SP, tendo autorização de transferência de endereço, para a Avenida C-12, nº 1555, Cristiano de Carvalho, Barretos/SP, conforme Portaria 254 de 28/01/2011, publicada no D.O.U. em 31/01/2011. Foi Recredenciada pela Port. Nº 1437 de 07/10/2011, publicada no D.O.U. de 10/10/2011.

Para atender a expansão local e regional, foi autorizado em 2002 o curso de Administração na Faculdade Barretos. No mesmo ano, também foi autorizado o curso de Sistemas de Informação.

A região de Barretos teve desenvolvimento acelerado nas áreas industrial, comercial, turismo, pecuária, alimentação, serviços de terceiros, educação, saúde e, com este desenvolvimento, foi inevitável o surgimento de litígios, nas diversas formas, ocasionando uma sobrecarga nos processos judiciais do Fórum local. Assim, em 2005 a IES solicitou a autorização do curso de Direito, que foi autorizado em 2006.

Em 2008, o único curso de licenciatura em História da região encerrou suas atividades. Como Barretos possui um potencial histórico, prolífero para

atividades de pesquisadores, implantação de museus, atividades culturais que resgatam a cultura da cidade e da região, enriquecendo o nosso patrimônio histórico cultural, esta IES não poderia privar a comunidade de um curso de Licenciatura em História, que oferecesse uma matriz curricular inovadora, que valoriza a formação de docentes pesquisadores. Foi com esta preocupação que a IES solicitou a implantação do curso, que foi autorizado em 2009.

Também em 2008 foi solicitado o curso de Enfermagem, para atender aos cinco hospitais de Barretos e aos da região, além das quinze unidades básicas de saúde locais, as clínicas particulares e ao serviço “Home Care”. Somente um hospital de Barretos atende a cerca de três mil pacientes/dia, sendo grande a necessidade de profissionais capacitados na área. O curso de Enfermagem foi autorizado em 2010.

Em 2011, atendendo à reivindicação dos egressos do curso de Administração e considerando a grande demanda na área contábil de Barretos e região, esta instituição de ensino solicitou a autorização para funcionamento do curso de Ciências Contábeis. A IES planeja abrir uma Escola de Negócios onde estes cursos estariam inseridos oferecendo uma proposta mais abrangente nesta área.

As indústrias de grande porte, os hospitais da região, a ampliação da rede hoteleira e a busca por melhor qualidade de vida, estão demandando profissionais da área de Nutrição. Assim, a Faculdade Barretos solicitou e obteve autorização para o curso de Nutrição em dezembro de 2012, iniciando suas atividades em fevereiro de 2014.

Mais recentemente, a Faculdade Barretos solicitou e obteve autorização para o curso de Psicologia em março de 2016, iniciando suas atividades neste mesmo período.

Para a construção dos Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPC) da IES citados acima, Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) constitui em instrumento norteador da gestão acadêmica, sob a forma de planejamento flexível pautado em objetivos e metas para o período determinado de 2013 a 2017. Sua elaboração teve caráter coletivo e os referenciais foram os resultados da avaliação institucional dos anos anteriores a sua realização. Assim, como instrumento de gestão, o PDI articula-se com o Projeto Pedagógico da Instituição e os Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPC).

Para expandir com qualidade, a IES vem investindo recursos significativos nas instalações físicas, mantendo a qualidade dos laboratórios e biblioteca. Para o período vigente do PDI (2013-2017) está planejada a construção de mais um bloco, a fim de abrigar novos cursos, além da biblioteca, laboratórios e o Centro de Estudos e Atendimento Comunitário (CEAC) que constituirá em um espaço para atendimento à comunidade. Haverá também a ampliação da sala dos professores, salas dos coordenadores, cantina e serviços de fotocópias, que já se mostram acanhados para o número atual de alunos. A ampliação da estrutura física da IES será feita mediante recursos financeiros próprios.

A clientela da Faculdade Barretos é bastante diversificada, quanto à idade e classe social. A faixa etária varia dos 17 aos 60 anos, sendo 90% dos alunos das classes B, C e D. A maioria cursou o Ensino Médio em escola estadual e chega ao Ensino Superior graças aos programas sociais.

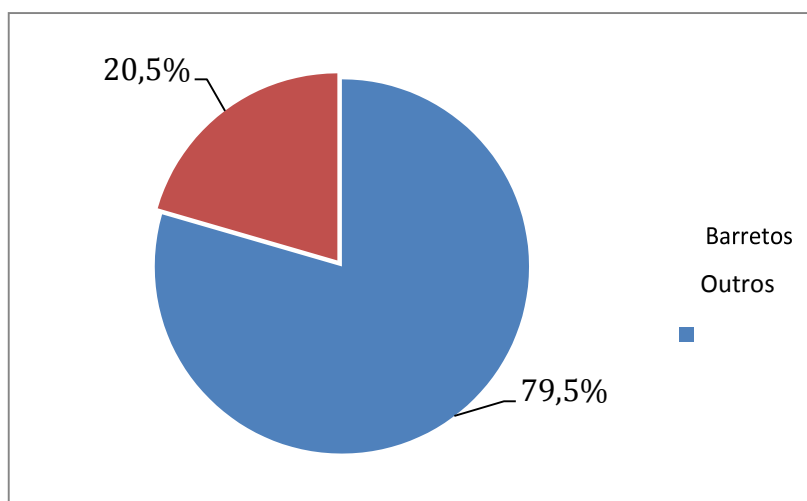
A Faculdade Barretos é uma alternativa de excelente qualidade e atende aos alunos do município e região, atuando em convênio com o Ministério da Educação em programas como o PROUNI e FIES e com o Governo do Estado de São Paulo que concede bolsa integral através do programa Escola da Família. A Faculdade mantém ainda convênios com Prefeituras Municipais e indústrias para descontos de até 50% para os alunos, sendo que a própria IES concede uma quantidade significativa de bolsas parciais aos alunos que não podem pagar as mensalidades e não conseguem obter vagas

nos programas acima citados.

Os cursos já autorizados e os propostos visam atender às necessidades dos alunos, especialmente aqueles que viajam para outros municípios em busca do Curso Superior de sua opção. Somente de Barretos, saem dezenas de ônibus para São José do Rio Preto (100 Km), Franca (138 Km), Catanduva (145 Km), Ribeirão Preto (130 Km), levando centenas de alunos para os cursos superiores de Direito, Enfermagem, Administração, Psicologia, Educação Física e outros.

Além do gasto com transporte, estes alunos voltam de madrugada e trabalham durante o dia, o que prejudica não só o rendimento acadêmico, mas também a saúde dos mesmos. Foi informado pela Coordenação de Transporte Escolar do município de Barretos, que todos os dias, saem de Barretos 377 alunos para cursar faculdade em outras cidades. Ressalta-se que esse número se refere apenas aos estudantes que dependem do transporte cedido pela Prefeitura (a Prefeitura de Barretos custeia 50% do gasto com transporte). Estima-se que exista um número ainda maior de alunos que viajam para cursar graduação, visto que alguns alunos optam por irem com carros particulares, dificultando assim, a estatística.

Atualmente a Faculdade Barretos possui 1068 alunos nos cursos de Graduação, sendo que destes, 79,5% (n=848) são residentes na cidade de Barretos e 20,5% (n=219) provenientes de outras cidades circunvizinhas, tanto do estado de São Paulo, quanto sudoeste de Minas Gerais, tais como: Frutal, Itapagipe, Planura, e outras, como pode ser visualizado na Figura a seguir.



A Faculdade Barretos atua na área acadêmica com os cursos de Graduação, cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu* e cursos de Extensão, de acordo com interesse da sociedade local e regional.

- **Graduação:** existem oito (08) cursos de Graduação em funcionamento e destes apenas dois aguardam o cumprimento da carga horária necessária para o pedido do reconhecimento, conforme dados da tabela abaixo:

Cursos de Graduação	Modalidade	Autorização	Reconhecimento
Administração	Bacharelado	Portaria MEC 4.023/02 de 30 de Dezembro de 2002.	Portaria Sesu no. 1.882 de 12 de Novembro de 2010.
Sistemas de Informação	Bacharelado	Portaria MEC 4.027/02 de 30 de Dezembro de 2002.	Portaria Sesu no. 114 de 12 de Janeiro de 2011.
Direito	Bacharelado	Portaria MEC 1.215/06 de 30 de Junho de 2006.	Portaria SERES no. 81 de 28 de Fevereiro de 2013.
História	Licenciatura	Portaria Sesu no. 1.772 de 17 de Dezembro de 2010.	Portaria SERES no. 151, de 17 de Agosto de 2012.
Enfermagem	Bacharelado	Portaria no. 813 de 01 de Julho de 2010.	Portaria SERES nº 69/2015, publicada no D.O.U. em 30/01/2015.
Ciências Contábeis	Bacharelado	Portaria no. 320 de 02 de Agosto de 2011.	Portaria SERES nº 495/2015, publicada no D.O.U em 30/06/2015.
Nutrição	Bacharelado	Portaria no. 278 de 19 de Dezembro de 2012. Publicada em 20 de Dezembro de 2012.	Previsão para reconhecimento em 2017.
Psicologia	Bacharelado e Licenciatura	Portaria 31, de 11/02/2016, publicada no D.O.U em 15/02/2016.	Previsão para reconhecimento em 2020.

- **Extensão:** como a extensão é uma das estratégias utilizadas para a flexibilização da expansão da oferta educacional da Faculdade Barretos, os mesmos são planejados periodicamente pelos coordenadores e docentes dos diversos cursos de graduação e sob responsabilidade da Direção de Extensão e Assuntos Comunitários.

- **Pesquisa:** a Faculdade Barretos trabalha com linhas de pesquisa para os cursos de graduação, através do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), do Congresso de Iniciação Científica (CONIC) e demais congressos do gênero. Para incentivo à pesquisa, foi criado o Programa de Iniciação Científica (PIC) e a bolsa de iniciação científica, com a qual são contemplados os melhores alunos. Uma das mais importantes diretrizes previstas pela Faculdade Barretos no PDI é o incentivo aos acadêmicos para participação do Programa Ciência sem Fronteiras, buscando a internacionalização, tanto no que se refere ao desenvolvimento de projetos de cooperação internacional para produção e difusão do conhecimento, quanto para a formação de recursos humanos, com base nos princípios da autonomia e reciprocidade.

Curso de Pós-Graduação Lato Sensu	Ano de realização
Direito Empresarial	2007
MBA em Gestão Competitiva de Negócios	2008/2010
Direito Civil e Direito Processual	2012
MBA em Gestão Financeira, Controladoria e Auditoria	2012

Enfermagem em Terapia Intensiva e Urgência e Emergência	2013
MBA em Gestão de Pessoas	2011/2012/2014 / 2015 a 2017

Fonte: Secretaria Acadêmica da Faculdade Barretos (2017).

- **Pós-Graduação *Lato Sensu*:** a Faculdade Barretos realizou os seguintes Cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu*, com o objetivo de atender a demanda das empresas locais e regionais e qualificar os funcionários existentes e os que pretendem ingressar no mercado de trabalho:

- **Conceitos:** Os conceitos obtidos pela avaliação do MEC comprovam a qualidade dos cursos ofertados pela Faculdade Barretos e o comprometimento da mantenedora, diretores, coordenadores, docentes e colaboradores:

AVALIAÇÃO	CONCEITO
Recredenciamento da IES	4
Administração	5
Sistemas de Informação	5
Direito	5
História	4
Enfermagem	3

1.3 PERFIL E MISSÃO DA IES

A definição do Perfil Institucional da Faculdade Barretos considera as rápidas mudanças no contexto regional e brasileiro, em virtude da expansão da indústria, comércio e serviços, bem como a competitividade empresarial, que coloca em risco o meio ambiente, exigindo cada vez mais a formação de cidadãos preocupados com a responsabilidade social e ambiental. Assim, a Faculdade Barretos consolida-se como centro de excelência acadêmica, no cenário brasileiro, contribuindo para a construção de uma sociedade justa e democrática, orientada pela responsabilidade ética, social e ambiental.

A Faculdade Barretos assume por missão: ***“Produzir e compartilhar conhecimentos pela interação entre as pessoas, formando cidadãos críticos e preocupados com a responsabilidade social e ambiental”***.

Para cumprir sua missão e na busca de uma referência nacional no Ensino Superior, serão trabalhados os seguintes valores institucionais: Excelência, Comprometimento, Transparência, Melhoria Contínua, Inovação e Ética.

A gestão da Faculdade Barretos desenvolve o ensino, a extensão e deu início ao desenvolvimento de práticas investigativas, a partir da aplicação de metodologias que envolvem alunos e professores em contextos desafiadores, bem como no desenvolvimento de parcerias produtivas com os diversos setores da sociedade, sendo que no quinquênio 2013/2017 deverá aprofundar-se na pesquisa.

A “produção do conhecimento” dar-se-á, internamente, pela aprendizagem de alunos e professores. Externamente pela organização e comunicação do conhecimento, tornando-o explícito para a sociedade.

Na Faculdade Barretos o ensino se realiza, não apenas pela divulgação daquilo que já está descoberto e consolidado, mas, principalmente, pelo desenvolvimento de ações capazes de envolver os acadêmicos em práticas investigativas, tendo o aluno como foco principal, considerado um ser capaz de produzir e gerir o próprio conhecimento de forma autônoma.

Todavia, o aluno não está desvinculado das demandas da sociedade. Conforme apresentado em sua declaração de missão, o vínculo com a sociedade é condição precípua para o aprendizado do acadêmico na Faculdade Barretos.

1.4 DADOS SOCIOECONÔMICOS DE BARRETOS E REGIÃO

Barretos está localizada na região Sudeste, ao norte do estado de São Paulo, distante da capital 420 Km, com acesso pelas Rodovias dos Bandeirantes, Anhanguera, Washington Luis e Faria Lima. A população residente em 2013, segundo dados do IBGE, é de 112.101 habitantes (IBGE, 2013).

Barretos é sede da 13ª Região Administrativa (RA) do Estado, que engloba 19 municípios: Altair, Bebedouro, Cajobi, Colina, Colômbia, Embaúba, Guairá, Guaraci, Jaborandi, Monte Azul Paulista, Olímpia, Pirangi, Severinópolis, Taiatuba, Taiúva, Terra Roxa, Viradouro, Vista Alegre do Alto. Os 19 municípios, conforme Figura 1, que a compõem ocupam uma área de 8.298 Km², representando 3,3% do território paulista, além de ser a 4ª (quarta) RA com a maior densidade demográfica estadual, totalizando uma população de mais 425 mil habitantes.

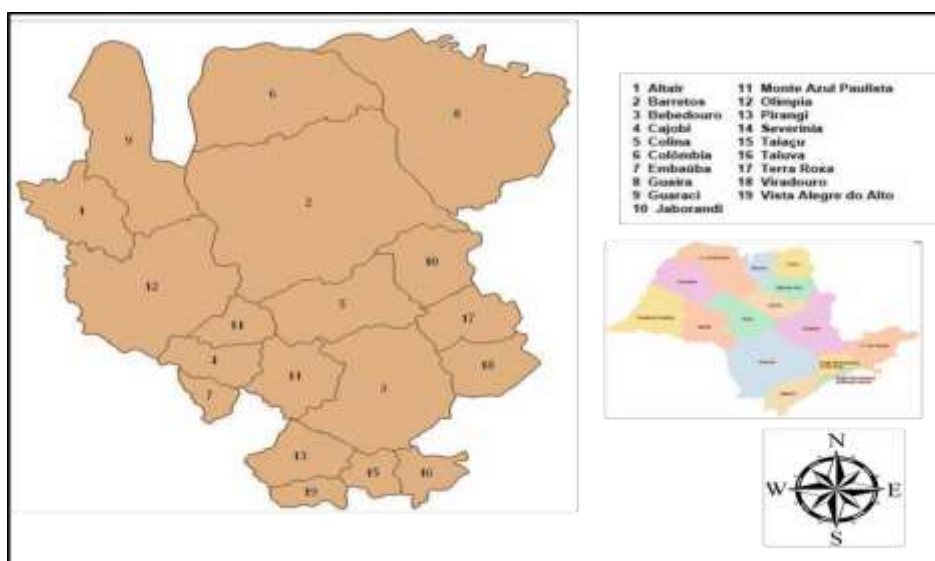


Figura 1 – Região Administrativa-RA de Barretos.

Fonte: Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional, 2012¹.

A Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) apresenta as seguintes informações sobre a cidade de Barretos:

Figura 2 – População da cidade de Barretos.

Território e População	Ano	Município	Reg. Gov.	Estado
Área (Em km ²)	2014	1.565,64	8.343,40	248.223,21
População	2014	114.701	427.149	42.673.386
II, Densidade Demográfica (Habitantes/km ²)	2014	73,26	51,20	171,92
II,				
II, Grau de Urbanização (Em %)	2010	96,95	94,60	95,94
II, Índice de Envelhecimento (Em %)	2014	81,19	79,35	64,32
II, População com Menos de 15 Anos (Em %)	2014	18,33	18,65	19,99
II, População com 60 Anos e Mais (Em %)	2014	14,88	14,80	12,85
II, Razão de Sexos	2014	93,54	97,97	94,79

Fonte: SEADE, 2014.

A cidade possui um sistema viário desenvolvido a partir do ciclo cafeeiro e estradas vicinais, formando uma rede capaz de interligar os municípios da região, possibilitando seu acesso a outras regiões do Estado e do país. No modo rodoviário Barretos é unida por duas Rodovias Estaduais: SP 326 - Rodovia Brigadeiro Faria Lima a qual no sentido sul, leva à cidade de São Paulo, emendada a Rodovia Washington Luiz e Complexo Anhanguera / Bandeirantes e SP 425 - Rodovia Assis Chateaubriand que leva a São José do Rio Preto a rumo oeste e Franca a rumo leste.

Outra rodovia, que segue em sentido transversal, é a Rodovia Pref. Antonio Duarte Nogueira (SP-322), que liga Bebedouro, ao Sul, a Ribeirão Preto e à Rodovia Anhanguera (SP-330) e, ao Norte, a Olímpia e Minas Gerais. Várias outras importantes rodovias são transversais à primeira, tais como: a Rodovia Assis Chateaubriand (SP-425) liga Barretos a São José do Rio Preto, a Oeste, e à RA de Franca, a Leste; a Rodovia José Marcelino de Almeida (SP-373) une a região com a RA de Franca a Rodovia Anhanguera; a Rodovia Comendador Pedro Monteleone (SP-351) consiste uma alternativa de ligação com a Rodovia Washington Luiz e a Rodovia Pref. Fábio Talarico (SP-345) liga Barretos à Rodovia Anhanguera e a Franca.

A infraestrutura viária regional conta, ainda, com rede ferroviária para transporte de cargas operada pela América Latina Logística (ALL) e com o Aeroporto Estadual Chefe Amsei de Barretos. Existem planos para melhorar o transporte aeroviário, com os objetivos de facilitar as exportações, trazer mais rapidez para o fluxo de cargas do setor produtivo regional e melhorar o transporte dos passageiros que são atraídos pelos serviços e equipamentos de saúde do município ou que se dirigem às festas tradicionais locais. Os dados com relação ao sistema rodoviário e viário da RA de Barretos podem ser visualizados na Figura 3:



Figura 3 – Sistema rodoviário e viário da Região Administrativa de Barretos.
Fonte: IGC, 2014².

No que se refere aos aspectos locais e regionais, deve-se considerar as potencialidades econômicas da cidade de Barretos e de sua região de abrangência, caracterizadas pela atração de indústrias e novos contingentes migratórios, favorecidos pela infraestrutura de transporte e o grande fluxo de investimentos que são direcionados para o norte do Estado de São Paulo.

A Figura 4 indica a composição setorial do Produto Interno Bruto (PIB) da Região Administrativa de Barretos, entre o ano de 2000 e 2011.

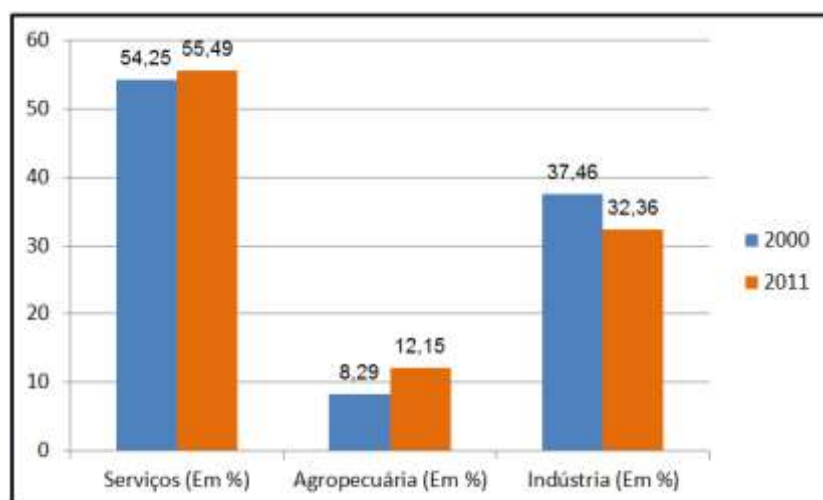


Figura 4 – Composição Setorial do PIB da RA de Barretos – 2000-2011.
Fonte: SEADE, 2014³.

Conforme pode ser observado pela Figura 4, no que se refere à atividade **AGROPECUÁRIA** da região administrativa de Barretos, tem-se um crescimento de 8,29%, em 2000, para 12,15% em 2011. Além disso, levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁴ mostrou que, entre 2000/02 e 2010/12, em relação à área total ocupada com atividades agrícolas, houve um aumento de 24% na área plantada na RA de Barretos. Sendo que a área ocupada com cana-de-açúcar cresceu 127%, (SIDRA/IBGE, 2012)⁵, entre 2000/02 e 2010/12, a cana ocupa 55% do total da área total agropecuária, contribuindo com quase 70% do valor da produção agropecuária regional.

Conforme dados de 2010 do Instituto de Economia Agrícola do Estado, com base no Valor da Produção Agrícola, os principais produtos da atividade agropecuária da região consistem em: cana-de-açúcar; soja; borracha; tomate para indústria; milho; algodão; laranja para indústria; laranja para mesa; coco; frutas; seringueira; bovinos e equinos e produção avícola de corte e de postura. Tais produtos se integram com atividades secundárias, dando à região um forte perfil agroindustrial, estando as principais agroindústrias concentradas em Bebedouro, Guaíra, Olímpia, Barretos e Colina.

Na seção da **INDÚSTRIA E SERVIÇOS**, verifica-se grande participação do setor de serviços, com 55,49% em 2011, e da indústria com 32,36% (Figura 4). Os complexos da cana de açúcar, laranja e carne bovina desempenham fundamental importância para na geração de empregos para indústria e serviços. Diante disso, pode-se observar a importância, na indústria regional, da indústria de produtos alimentícios, que continua se fortalecendo com novos investimentos, concentrando, em 2012, 70%⁶ dos empregos formais da indústria na RA de Barretos.

Entre as grandes indústrias do setor de alimentação localizadas em Barretos e região, destaca-se cinco usinas produtoras e exportadoras de açúcar. Dentre essas usinas pode-se destacar a Usina Guarani, com sete unidades na região de Barretos. A Usina Guarani é uma das empresas líderes do setor sucroenergético brasileiro. Sendo controlada do Grupo Tereos, 5º maior produtor mundial de açúcar, a Guarani é a 3ª maior produtora de açúcar do País. Além de ampla presença na indústria de alimentos, com o fornecimento de açúcares, a Guarani produz em larga escala o etanol e a energia elétrica, proveniente da cogeração do bagaço de cana-de-açúcar.

Barretos conta com dois grandes frigoríficos de abate bovino (Frigorífico do Grupo JBS e Frigorífico Minerva), unidades estas que estão entre os maiores exportadores brasileiros, comercializando carne bovina e produtos industrializados para países da Comunidade Europeia, Ásia e Estados Unidos, fomentando inúmeros negócios no exterior e, por conseguinte, no mercado interno. Juntos, as referidas empresas empregam mais de 6.000 (seis) mil funcionários diretos e, ao menos, 2.000 de forma indireta.

Em janeiro de 2008, houve a criação da *joint venture Minerva Dawn Farms* (Frigorífico Minerva e o grupo irlandês *Dawn Farm Foods*), com investimentos da ordem de R\$ 80 milhões na construção de uma nova fábrica, que já foi erguida no complexo industrial do Minerva no município de Barretos, com previsão de faturamento anual em torno de US\$ 200 milhões.

Outra indústria de destaque no setor de alimentação é a Cutrale que é responsável por 60% de toda a produção e exportação de suco de laranja do Brasil. Juntas estas indústrias geram mais de 20 mil empregos diretos.

Barretos é uma das doze cidades que receberá o Parque Agrotecnológico do Estado de São Paulo, fomentando a criação de novas empresas que desenvolverão

tecnologia de ponta, com observância e respeito ao meio ambiente.

No que se refere a participação relativa do setor de **SERVICIOS**, é possível observar na Figura 4, um aumento dessa participação na formação do Produto Interno Bruto (PIB) regional, tal fato pode ser explicado pelos vários empreendimentos que voltaram-se aos segmentos de alojamento, alimentação, turismo, transportes, saúde, educação e comércio, levando o terciário a adquirir grande relevância na geração de emprego e renda, na região.

Considera-se que, a cidade de Barretos exerce o papel de centro de referência em termos de serviços, abrangendo todas as áreas de interesse da população. O seu comércio, amplo e diversificado, atende não só as necessidades da região norte do Estado de São Paulo, como também, pela proximidade, a população da região sudoeste do Estado de Minas Gerais.

Outro segmento de destaque, em Barretos e região, é o **TURISMO**. A tradição country desenvolveu a maior Festa do Peão de Boiadeiro do Brasil e juntamente com ela ocorrem feiras agro-tecnológicas, envolvendo a compra e venda de tecnologia e equipamento para agricultura e pecuária. Esta tradição country ocasionou o desenvolvimento do turismo e a ampliação da rede hoteleira.

É alocado na cidade vizinha de Olímpia, um dos maiores parques termais do Brasil, que além dos inúmeros empregos diretos e indiretos, é responsável pela movimentação turística na região durante todo o ano. Destaca-se a construção de dois novos hotéis de águas quentes, atraídos pela descoberta do potencial de águas termais na cidade (aquífero Guarani, maior do Hemisfério Sul), havendo, ainda, mais dois novos projetos hoteleiros a serem implantados.

O **ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO MUNICIPAL (IDHM)** foi de 0,789 no ano de 2013. Esse índice é considerado elevado, visto que o IDHM é um número que varia entre 0 e 1 e quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano de um município (Figura 5).

Local	IDHM (2010)	IDHM Renda (2010)	IDHM Longevidade (2010)	IDHM Educação (2010)
Brasil	0,727	0,739	0,816	0,637
Barretos (SP)	0,789	0,762	0,875	0,738

Figura 5 – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (Barretos, 2013).

Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, 2013.

No que se refere à **SAÚDE**, a rede municipal de Barretos possui as seguintes unidades de atendimento: Ambulatório de Especialidade ARE I (Centro Saúde); Ambulatório de Saúde Mental; Centro de Especialidades Odontológicas; Centro de Atenção Psicossocial (CAPS); Centro Municipal de Reabilitação; Programa Saúde da Mulher e do Adolescente; Programa Doenças Infectocontagiosas/Fundação São Sebastião; Serviço de Atendimento Especializado; Ambulatório de Saúde do Idoso; Centro Municipal de Reabilitação; quinze Unidades Básicas de Saúde; quatro Unidades de Saúde da Família; dois Ambulatórios Médicos de Especialidades (AME Cirúrgico e AME Clínico); uma Santa Casa; um hospital oncológico (Hospital de Câncer de Barretos/ Fundação Pio XII); um hospital privado (Hospital São Jorge).

O Hospital de Câncer de Barretos/ Fundação Pio XII merece destaque, visto que é referência internacional para o tratamento oncológico e inclusive objeto de acordo entre os Governos Brasileiro e Francês, com a Inauguração do IRCAD (Instituto de Treinamento em Técnicas Minimamente Invasivas e Cirurgia Robótica), havendo troca

de tecnologia de ponta no tratamento desta patologia. São atendidos cerca de três mil pacientes por dia nesta instituição. Além do atendimento hospitalar, existem no entorno diversos alojamentos (adultos e infantis) para receber os pacientes em tratamento e seus familiares. Um total de 650 pacientes, por mês, são recebidos nos alojamentos, que se mantêm por meio de doações e trabalhos voluntários. Mensalmente, pessoas advindas de diversas regiões do Brasil são encaminhadas para tratamento em Barretos e aqui permanecem, muitas vezes, por tempo indeterminado.

Prestam serviço na área de **EDUCAÇÃO** básica e profissional, as seguintes escolas:

46 (quarenta e seis) de educação infantil, 44 (quarenta e quatro) de ensino fundamental, 20 (vinte) de Ensino Médio, 6 (seis) de ensino profissionalizante e 5 (cinco) de Ensino Superior.

O número de escolas da rede pública e os respectivos alunos matriculados no Ensino Médio da Região é também uma importante fonte de dados de alunos com potencial de ingresso no Ensino Superior. A tabela abaixo, fornecida pela Diretoria Regional de Ensino de Barretos, demonstra para cada município de abrangência o número de habitantes, número de alunos na rede Estadual e Municipal.

Municípios de abrangência	Habitantes	Nº de alunos rede Estadual	Nº alunos rede Municipal
Altair	3.815	411	257
Barretos	112.101	7.643	6.522
Colina	17.371	529	2.008
Colômbia	5.994	365	925
Guaíra	37.404	3.443	2.315
Guaraci	9.976	761	1.249
Jaborandi	6.592	185	781
Olimpia	50.024	4.588	3.029
Severínia	15.501	684	2.224
Total	258.778	18.609	19.310

Fonte: Cadastro de alunos Diretoria Regional de Ensino de Barretos – CIE 2013.

A cidade conta com 5 (cinco) instituições de Ensino Superior, sendo a Faculdade Barretos com 8 (oito) cursos; o Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos (UNIFEB), com 23 (vinte e três) cursos; a Faculdade Soares de Oliveira, com 2 (dois) cursos; o Instituto Federal de São Paulo (IFSP), com 3 (três) cursos superiores, além de 4 (quatro) cursos técnicos e 3 (três) cursos técnico-integrados; o Instituto Superior de Educação de Barretos (ISEB), com 3 (três) cursos e a Faculdade de Ciências da Saúde de Barretos - Dr Paulo Prata (FACISB), com 1 (um) curso.

A autorização do curso de Medicina da FACISB ocorreu em 2011 e está atraindo estudantes e suas famílias para nossa cidade, com a implantação de novos investimentos imobiliários e comerciais, transformando a cidade em um pólo universitário regional. Além disso, cada vez mais Barretos se solidifica no Ensino Superior de cursos da área da saúde.

Barretos apresenta diversos equipamentos para atendimento à comunidade no âmbito da **ASSISTÊNCIA SOCIAL**, sendo: 4 (quatro) Centros

de Referência da Assistência Social (CRAS); 1 (um) Núcleo de Apoio Social (NAS); 1 (um) Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) e 1 (um) Centro de Juventude. São oferecidos serviços e programas à população, tais como: Programa Ação Jovem; Programa Renda Cidadã; Programa Bolsa Família; Gratuidade do Transporte Coletivo Urbano Municipal para idosos, aposentados ou pessoas com necessidades específicas; Central de Penas e Medidas Alternativas; Central de Atenção ao Egresso e Família.

Além disso, o município aduz mais de 30 (trinta) associações ou instituições filantrópicas, as quais destacam-se: Associação de Amigos do Autista (AMA); Associação Barretense Vida Nova (ABAVIN); Albergue Noturno Maria do Carmo Abreu Sodré; Associação das Auxiliares Missionárias Bertoni - Vila dos Pobres; Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE); Casa de Convivência Dr. Mariano Dias; Casa Transitória André Luiz; CEI Nossa Casinha; Centro Cultural e Social Aruanda Brasil; Centro de Ação Social Casa do Oleiro; Centro de Recuperação dos Alcoólatras (CEREA); Centro Social Casa Ágape; Fundação Padre Gabriel Correr; Lar dos Cegos José Alvares de Azevedo, dentre outras.

Essas instituições atendem múltiplas demandas da cidade de Barretos e região. Apresentam a finalidade de resguardar e atender as necessidades básicas dos indivíduos, família, maternidade, infância, adolescência, idosos, promoção da integração ao mercado de trabalho, habilitação/reabilitação de pessoas com deficiência. A função dessas instituições é contribuir para a manutenção da política social, buscando integrá-los à vida comunitária, independentemente de contribuição à Seguridade Social, em momentos em que estão sem condições de prover sua existência de forma permanente ou provisória.

Dada a conjuntura de desenvolvimento de Barretos e região, como acima exposto, e considerando a tendência dos programas nacionais em institucionalizar cada vez mais o ingresso no Ensino Superior e o estudo continuado, afirma-se que Barretos é um centro urbano e existe a necessidade de formação de profissionais qualificados em diferentes áreas de conhecimento, que atendam às exigências do mercado de trabalho, as necessidades sociais e de saúde da população.

CAPÍTULO II – CONTEXTUALIZAÇÃO DO CURSO DE MBA EM GESTÃO DE PESSOAS

2.1 DADOS GERAIS

2.2 CONTEXTO EDUCACIONAL

Denominação do Curso	MBA GESTÃO DE PESSOAS
Modalidade	Presencial
Endereço de Oferta do Curso	Avenida C-12, nº 1.555 - Bairro Christiano de Carvalho
Turno de Funcionamento	Sábados – Período Integral
Nº de Vagas do Curso	30 vagas
Regime de Matrícula	Curso Completo -
Carga Horária	360 horas aulas (Teóricas e Práticas)

O curso de MBA em Gestão de Pessoas é oferecido pela FACULDADE BARRETOS situada à Avenida C- 12, nº-1555 – Bairro Cristiano de Carvalho, na cidade de Barretos.

Uma das variáveis mais complexas da Administração das empresas é a Gestão de Pessoas, a região de Barretos com suas empresas tem demandado profissionais cada vez mais qualificados para levar as empresas a resultados melhores e conseqüentemente passa pelo aperfeiçoamento dos gestores.

Sendo assim, e com o objetivo de dar seqüência ao aperfeiçoamento dos cursos da Faculdade de Barretos a ex-alunos e profissionais de outras áreas a IES oferta o Cursos de MBA em Gestão de Pessoas com este foco.

A cidade de Barretos está situada ao norte do estado de São Paulo e possui uma população de 119.243 habitantes (IBGE, 2015) sendo considerada a sétima maior cidade do estado de São Paulo (Prefeitura Municipal de Barretos). É sede da 13ª Região Administrativa do Estado de São Paulo e conta com 19 municípios.

Segundo a Fundação Seade, especialista em centros nacionais de produção e disseminação de pesquisas, análises e estatísticas socioeconômicas, Barretos destaca-se como uma das cidades com indicadores de riqueza, longevidade e escolaridade positivos.

A Faculdade Barretos pretende, atendendo aos anseios e necessidades urgentes da comunidade local e regional, oferecer cursos que possam contribuir, efetivamente, para a qualificação da mão-de-obra existente e que representem significativo avanço aos setores que, desenvolvidos, trazem melhoria às condições de vida da população e conseqüente crescimento qualitativo para a região. Sendo assim, o Curso de MBA em Gestão de Pessoas busca, através de seus docentes, colaboradores e discentes, juntamente com a sociedade, promover e manter um compromisso ético, filosófico, político, social e técnico- científico.

2.3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO

2.3.1 POLÍTICAS DE PESQUISA

Considerando que o levantamento de dados obtidos nas observações realizadas pelos alunos nas atividades curriculares e complementares são fontes ricas de produção científica, há o estímulo institucional à elaboração de projetos. A IES incentiva a produção científica através do NUPIC - Núcleo de Pesquisa e Iniciação Científica, que além de fazer a gestão dos processos oriundos dos editais do Programa de Bolsa de Iniciação Científica, promove, anualmente, um congresso científico, intitulado CIPEC – Congresso de Iniciação Científica da Faculdade Barretos, cujo objetivo é oferecer uma oportunidade aos alunos para apresentarem seus trabalhos de pesquisa.

Estas ações colocam as atividades do curso em perfeita sintonia com as políticas institucionais de ensino previstas no PDI, havendo, assim, excelente aderência entre os propósitos da IES e do curso de Nutrição.

2.3.2 POLÍTICAS DE EXTENSÃO

O Plano Nacional de Extensão (Portal SESU, 2006) entende que a extensão é a prática acadêmica que interliga a Instituição de Ensino Superior nas suas atividades de ensino e pesquisa, com as demandas da maioria da população, possibilitando a formação do profissional cidadão e credenciando-se junto à

sociedade como espaço privilegiado de produção de conhecimento significativo à superação das desigualdades sociais existentes.

Consolidar a extensão, como fator de inserção da Faculdade na sociedade que a integra, faz parte da proposta institucional, promovendo o envolvimento e a parceria com os grupos sociais. Para tanto a IES conta com a Direção de Extensão e Assuntos Comunitários, o qual tem por missão incentivar, dinamizar, realizar e promover atividades extensionista intra e extra muros.

Na Faculdade Barretos, a extensão transpõe o conceito de ação social ampliando-o para que seja reconhecido como mais uma oportunidade para atender, de forma flexível e inovadora, às demandas de formação de seus docentes, discentes e da comunidade à qual se encontra inseridos. Portanto, o desenvolvimento das ações de extensão ocorrem pelo conjunto de ações integradas com o setor público, estas voltadas para as demandas sociais, e também pelo desenvolvimento de serviços voltados para a formação profissional e/ou para o atendimento das demandas específicas das instituições locais.

Propõe-se a articulação entre ensino e pesquisa, através de atividades de mapeamento de necessidades e proposição de alternativas para o enfrentamento de dificuldades da comunidade. As atividades de extensão são realizadas mediante articulações entre a Direção de Extensão e Assuntos Comunitários e a Coordenação do curso de Nutrição. As atividades são planejadas e conduzidas pela própria coordenação ou por docentes com carga horária destinada a essa finalidade.

As atividades de extensão são realizadas mediante articulações entre a Direção de Extensão e Assuntos Comunitários e a Coordenação Pedagógica do Curso MBA em Gestão de Pessoas. As atividades são planejadas e conduzidas pela própria coordenação ou por docentes com carga horária destinada a essa finalidade.

- **Direção de Extensão e Assuntos Comunitários**

Desde a implantação da IES existe a preocupação com a integração entre ensino e comunidade. A Direção de Extensão e Assuntos Comunitários Direção de Extensão e Assuntos Comunitários da Faculdade Barretos direciona as atividades extensionistas institucionais e interdisciplinares. É coordenado por um professor Doutor da área de Sociologia, em regime de tempo integral (RTI).

A Direção de Extensão e Assuntos Comunitários tem como objetivos:

- Estimular e desenvolver a pesquisa, o debate e a busca de soluções na área de Responsabilidade Social;
- Disseminar informações à comunidade acadêmica, ao empresariado barretense e à sociedade em geral sobre as formas de viabilização de ações de Responsabilidade Social;
- Realizar eventos sobre o tema: Responsabilidade Social;
- Publicar, em revistas especializadas, artigos sobre o tema Responsabilidade Social;
- Organizar uma biblioteca e/ou um arquivo direcionados à área de Responsabilidade Social;
- Discutir e propor a melhor forma de inclusão do tema Responsabilidade Social nos currículos dos cursos de graduação e pós-graduação da Faculdade Barretos;
- Desenvolver estudos e projetos com a finalidade de oferecer subsídios para o aprimoramento do ensino nesta Instituição.

2.4 CONCEPÇÃO DO CURSO

Como uma empresa é feita de pessoas para pessoas, o capital humano é a sua maior riqueza e principal ferramenta rumo ao sucesso. No mercado atual, entretanto, reter talentos é um grande desafio para as organizações. Por isso, investir na gestão de pessoas é fundamental, cujo principal objetivo é capacitar profissionais para colaborarem com o crescimento da organização, ao mesmo tempo em que sintam que estão sendo reconhecidos e se desenvolvendo profissionalmente.

Gestão de pessoas é um conceito empregado às estratégias que objetivam atrair, reter, potencializar e administrar o capital humano de uma empresa. As empresas que a possuem entre suas políticas internas são aquelas que formam profissionais mais bem qualificados e motivados para desempenhar as suas funções.

A gestão de pessoas é comumente confundida com a atuação do setor de Recursos Humanos. No entanto, o RH apenas disponibiliza as ferramentas e mecanismos necessários à atuação dos profissionais em uma empresa. Já a gestão das pessoas utiliza esses e outros recursos em ações que valorizem os colaboradores.

Dessa forma, a gestão de pessoas em uma organização deve ser realizada pelos próprios gestores, servindo o RH apenas como ferramenta para alcançar resultados mais assertivos. Como líderes, eles precisam manter os colaboradores motivados por meio de técnicas que os ajudem a desenvolver constantemente suas habilidades. Como consequência, promovem não só o desenvolvimento dos profissionais, como também o crescimento da empresa.

2.6 MISSÃO DO CURSO

Formar profissionais capazes de tomar decisões estratégicas em gestão de pessoas, com habilidades de gerir a área dentro das organizações identificando, contratando e retendo os melhores profissionais para o desempenho e resultado das atividades inerentes ao Profissional.

2.7 OBJETIVOS DO CURSO

2.7.1 GERAL

O Curso de Gestão de Pessoas tem como objetivo: Capacitar, treinar e desenvolver as Pessoas interessadas, na busca contínua de melhores resultados, através da utilização de ferramentas de Gestão de pessoas e equipes;

2.7.2 ESPECÍFICOS

Viabilizar a formação de processos de liderança promotores da realização do trabalho pelo coletivo;

Facilitar uma melhor compreensão do “espírito de equipe” e de sua contribuição na busca de resultados competitivos.

2.8 PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO

O novo Gestor de Pessoas deve preocupar-se com as relações humanas no ambiente organizacional, procurando criar situações que estimulem as pessoas a comprometer-se com os objetivos organizacionais. Importante ressaltar que, embora as pessoas necessitem ser geridas pela organização, elas são seres humanos que desejam obter uma qualidade de vida e que buscam a felicidade individual e a satisfação.

Assim como em várias outras áreas, a área de Gestão de Pessoas, também comporta muitos profissionais, e alguns destes não estão preparados para lidar com esta nova realidade, e o pior: muitos não querem aprender isso. As faculdades vêm formando vários profissionais, os cursos técnicos, as pós graduações, porém a formação não é o suficiente. É preciso que estes profissionais se atualizem, busquem informações, conhecimento, procurem se desenvolver além de uma simples sala de aula.

Infelizmente o que temos visto são profissionais chegando ao mercado de trabalho sem um alicerce, sem uma base sólida, simplesmente porque muitos têm “preguiça” de buscar o conhecimento das mais diversas formas existentes. Assim, criam-se profissionais sem conhecimento do que é realmente cuidar de pessoas, de gerir o bem mais precioso das organizações. E o resultado disso é: Mercado de trabalho sem pessoas capacitadas a trabalhar com (e para as) pessoas.

É necessário que o novo Gestor de Pessoas seja competente, ágil, conhecedor desta nova dinâmica organizacional, inovador, criativo, e acima de tudo, um profissional altamente atualizado. É um absurdo saber que muitos Gestores de Recursos Humanos não sabem o que é Coaching, Outplacement, Job Rotation, Empowerment, Headhunter, Workaholic, etc. Como ser um profissional diferenciado se não atualizar-se, não buscar conhecimento. Como saber cuidar de pessoas se não atualizar-se no contexto de como geri-las? Não é o caso de dizer que o Gestor de Pessoas tenha que saber tudo, porém, é inaceitável que um profissional não se atualize, principalmente nós Gestores de Pessoas.

Os Gestores de Pessoas são unânimes em afirmar que o cenário atual do mundo corporativo requer competências e posturas diferenciadas. Os Gestores de Pessoas devem ajudar as suas organizações a definir as suas estratégias e a construir programas de desenvolvimento do seu capital intelectual, de modo a atrair, reter e manter as pessoas necessárias à consecução dos objetivos empresariais. Os Gestores devem compreender os processos-chave de trabalho e construir ambientes que possibilitem atuar de uma forma mais eficiente, eficaz, produtiva e satisfatória possível.

Diante de inúmeras qualidades e competências que o novo Gestor de Pessoas deve ter, destaco algumas abaixo:

- a) Estar atento às novidades e tendências do mercado;
- b) Buscar o conhecimento de forma incessante;
- c) Ser um profundo conhecedor e cuidar das políticas de RH;
- d) Conciliar os objetivos organizacionais e individuais;
- e) Proporcionar competitividade à organização, por meio das pessoas;
- f) Proporcionar à organização pessoas bem treinadas e motivadas;
- g) Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho;
- h) Administrar e impulsionar a mudança;
- i) Dar ênfase às pessoas;

Nesse novo cenário, em função dos papéis desempenhados pelas pessoas e pelas constantes inconstâncias, os gestores precisam estar no centro do processo de mudança, participando ativamente como geradores de sucessos organizacionais e pessoais. Para tanto, é necessário que utilizem processos de gestão mais interativos, inovadores,

humanos, que permitam agir de forma a facilitar o auto-desenvolvimento das pessoas. Assim, a utilização adequada das ferramentas novas e tradicionais podem contribuir para a melhoria dos processos de gestão, a fim de que as exigências do mercado competitivo possam ser atendidas e a excelência seja alcançada.

2.9 ESTRUTURA CURRICULAR

A coerência entre a matriz curricular e os objetivos do Curso se expressa, antes de tudo, na atuação com princípios éticos, na diversificada estrutura política, econômica e social do País, e principalmente da região de Barretos, como eixo articulador principal do currículo. É importante ressaltar que todas as disciplinas devem assegurar a construção dessa relação numa perspectiva crítica, histórica e aberta à dinâmica social.

2.10 MATRIZ CURRICULAR

A formação da Matriz Curricular do curso de MBA em Gestão de Pessoas da Faculdade Barretos baseou-se em sólida e precisa estrutura, devidamente contemplada no Projeto Pedagógico do Curso.

2.10.1 COMPATIBILIDADE DA CARGA HORÁRIA TOTAL (EM HORAS)

A distribuição da carga horária proposta no curso assegura que o aluno participe adequadamente de todas as atividades previstas (aulas teóricas, práticas, e estágios TCC).

2.10.2 ACESSIBILIDADE PLENA

O significado de acessibilidade plena é: Direito de que sejam asseguradas ao público alvo da educação especial as condições de igualdade no acesso, na permanência e na terminalidade dos estudos na educação superior. Tais condições são promovidas institucionalmente a partir da eliminação do conjunto de barreiras, a saber: arquitetônicas, pedagógicas, atitudinais, nas comunicações e digitais.

A IES criou em 2015 uma Comissão de Acessibilidade que teve por finalidade propor ações que favorecessem a inclusão das pessoas com deficiências e a eliminação de barreiras, sejam elas, atitudinais, instrucionais, de comunicação, arquitetônica, entre outras.

A acessibilidade e a inclusão são garantias fundamentais consagradas pelos direitos humanos. Já não se podem dissociar dois conceitos fundamentais: acessibilidade e inclusão, na medida em que se deseja discutir e preconizar a participação de todos. Intimamente relacionados, estes conceitos apregoam não apenas uma mudança de paradigma, mas a desconstrução das práticas até então adotadas, devendo refletir o que emana das novas relações e de suas múltiplas e enriquecedoras diferenças. Nesta perspectiva, a Faculdade Barretos acredita que a inclusão da pessoa com deficiência requer um conjunto de ações individuais e coletivas e, dentre estas, a acessibilidade, ocupa papel preponderante na promoção da igualdade social. Portanto, nesta perspectiva, a atual gestão, não medirá esforços no sentido de materializar este direito.

Os importantes resultados da Comissão de Acessibilidade levaram a IES a criar em 2016 o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAC), que tem por objetivos:

- Avaliar as propostas, projetos, sugestões e emitir parecer sobre assuntos inerentes à acessibilidade e inclusão;
- Viabilizar esforços no sentido de promover aplicabilidade, supervisão e fiscalização na execução das ações de acessibilidade e inclusão no âmbito da IES;
- Promover seminários, palestras, reuniões, capacitações bem como outros encontros objetivando a troca de informações, ideias sobre acessibilidade e inclusão em nível nuclear e extensivo.
- Elaborar material informativo: folders, notas, cartilhas, audiovisuais (alimentação da Home Page, fitas, DVDs, fotos, etc.), para divulgação das ações da acessibilidade e inclusão;
- Participar ativamente da agenda de reuniões, encontros e estudos promovidos pela IES;
- Propor parcerias para o desenvolvimento de projetos e ações de acessibilidade.

A infraestrutura da Faculdade Barretos está adaptada para facilitar o acesso de pessoas portadoras de necessidades especiais. Entre os requisitos exigidos para atender os portadores de deficiências físicas estão os seguintes:

- Eliminação de barreiras arquitetônicas para circulação do estudante, permitindo o acesso aos espaços de uso coletivo;
- Rampas de acesso aos diversos níveis do prédio da Faculdade;
- Adaptação de portas dos banheiros, barras de apoio;
- Instalação de lavabos, bebedouros e telefones públicos em altura acessível aos usuários de cadeiras de rodas.
- Instalação de piso tátil em toda a extensão do campus para facilitar a locomoção segura dos deficientes auditivos.
- Instalação do Programa ProDeaf no site da IES para facilitar o acesso de deficientes auditivos

Vale destacar que conforme determina Portaria 3.284/2003, todos os recursos para deficientes visuais e auditivos estarão disponíveis na Instituição (quando necessário), atendendo plenamente o corpo discente, docente e colaboradores da IES.

A Faculdade Barretos já realizou dois Simpósios sobre Educação Especial e Inclusiva nos anos 2015 e 2016. O objetivo destes simpósios foi discutir temas relacionados à área contando com a participação dos alunos e membros da comunidade, já que o evento é aberto, livre e gratuito. Este simpósio será realizado anualmente e já conta com parcerias com secretarias de educação e grupos sociais, como PRO TEA, voltado ao autismo.

O NAC está estudando várias formas de facilitar a inclusão de pessoas com necessidades especiais, tais como:

- ✓ Aquisição de livros em braile e áudio-livros para deficientes visuais;
- ✓ Desenvolvimento de um aplicativo para facilitar a localização de artigos específicos dos códigos jurídicos para deficientes visuais;
- ✓ Readequação de toda a infraestrutura e da comunicação visual de acordo com as novas normas legais;
- ✓ Cursos de capacitação docente para conhecimento do Estatuto da Pessoa com Deficiência e aprimoramento de estratégias pedagógicas e metodológicas em parceria com o NAD;
- ✓ Oferta de cursos de extensão em Libras para colaboradores de

todos os setores;

✓ Oferta de tradução em Libras de todos os eventos organizados pela IES, de acordo com a disponibilidade da professora-tradutora responsável;

✓ Tutoria para alunos com necessidades educativas especiais. Trata-se de proporcionar que esses estudantes sejam acompanhados por bolsistas, que auxiliam a vida acadêmica do assistido, ajudando, por exemplo, nos estudos e na elaboração de agenda de atividades, o que resulta no aumento no desempenho dos atendidos.

✓ Disponibilização do profissional de apoio escolar para auxiliar a pessoa com deficiência, mediante solicitação, atuando em todas as atividades escolares nas quais se fizer necessária.

2.11 CONTEÚDOS CURRICULARES

2.11.1 ELABORAÇÃO DAS EMENTAS E PROGRAMAS DAS DISCIPLINAS

As Ementas das disciplinas do Curso de Nutrição da Faculdade Barretos foram concluídas a partir de reuniões realizadas com o NDE, professores e Coordenação.

Na definição dos conteúdos, foram considerados a concepção e os objetivos do curso, bem como o perfil profissional pretendido. Foi observado, também, as peculiaridades da cidade de Barretos e Região de abrangência, o mercado de trabalho, e perfil socioeconômico atual. Foram realizadas reuniões com os gestores locais a fim de levantar as reais necessidades da população e propiciar o estreitamento da relação entre IES e as instituições de prestação de serviços na cidade e região.

**METODOLOGIA DE PESQUISA /
PROJETO INTEGRADO – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: NADIA DE CASTRO CARVALHO**

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Fornecer conhecimentos básicos aos discentes sobre o método científico e a história da ciência, capacitando-os a diferenciar o conhecimento popular do conhecimento científico, possibilitando a desenvolverem uma atitude científica perante os desafios na gestão de pessoas.

No final da disciplina o discente será capaz de utilizar corretamente as normas técnicas, redigir trabalho técnico-científico, diferenciar o senso comum do conhecimento científico, delimitar o tema de pesquisa e elaborar uma revisão bibliográfica sobre determinado assunto.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

A pesquisa científica e sua aplicabilidade na empresa. A ética na pesquisa. Métodos e Técnicas de Pesquisa. Identificação e uso das fontes de informação. Aplicação das normas da ABNT. Planejamento da produção do conhecimento. Apresentação de trabalhos científicos. Elaboração do projeto de TCC.

EMENTA

A metodologia científica. Ciência e conhecimento científico. Estudo da atitude científica. Estudo e análise do trabalho científico. Estudo de noções básicas de pesquisa científica.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Pesquisa bibliográfica;
- ✓ Ciência e conhecimento científico;
- ✓ Pesquisa e métodos científicos;

METODOLOGIA DE ENSINO

Aulas expositivas.

Estudo dirigido.

Execução de trabalhos individuais e em grupo requerendo revisão bibliográfica e apresentação por escrito.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Cada discente deverá entregar um trabalho de revisão bibliográfica sobre um tema de sua escolha, utilizando as normas de formatação do texto, de citação e referência.

Bibliografia Básica

1. RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao Projeto de Pesquisa**. 39. ed. Petrópolis: Vozes 2011.
2. CERVO, Amado Luiz. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.
3. SEVERINO, Antonio J. **Metodologia do trabalho científico**. 22 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

Bibliografia Complementar

1. MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
2. OLIVEIRA NETTO, Alvim Antônio de. **Metodologia da pesquisa científica: guia prático para apresentação de trabalhos acadêmicos**. Florianópolis: Visual Books, 2005. ALVARENGA, Maria Amália de Figueiredo Pereira. **Apontamentos de Metodologia para a Ciência e Técnicas de Redação Científica: Monografias, dissertações e teses**. 3. ed. Porto Alegre: SAFE - Sérgio Antônio Fabris Editor, 2003.
3. BARROS, Aidil Jesus da Silveira. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2006.
4. BAPTISTA, Makilim Nunes. **Metodologias de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa**. São Paulo: LTC, 2007.

INTRODUÇÃO GESTÃO DE PESSOAS – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: ANDRE DE CARVALHO MINISTRO

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Formar profissionais capazes de aliar a competência profissional, científica e humanística para atuarem em diferentes contextos organizacionais e sociais com ética, responsabilidade social e ambiental.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Capacidade para identificar cenários, propor políticas e diretrizes a respeito de como lidar com as pessoas, formando parcerias para otimizar os resultados operacionais das organizações em termos de qualidade e produtividade e melhoria da qualidade de vida destas pessoas sempre desenvolvendo suas ações pautados na ética e com muito profissionalismo

EMENTA

Conceitos de administração de recursos humanos e sua evolução nas organizações. Os sistemas de administração e gestão de pessoas, das relações com a sociedade e suas negociações. Subsistemas de administração de recursos humanos. Recrutamento e seleção treinamento e desenvolvimento. Cargos e salários.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Implantar os processos básicos da Gestão de Pessoas (Suprimento, Aplicação, Manutenção, Remuneração, Desenvolvimento e Monitoramento);
- ✓ • Formar, motivar, liderar, avaliar e desenvolver equipes de trabalho;
- ✓ Coordenar as atividades operacionais da GP. .

METODOLOGIA DE ENSINO

Aulas expositivas.

Estudo dirigido.

Execução de trabalhos individuais e em grupo requerendo revisão bibliográfica e apresentação por escrito.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Cada discente deverá entregar um trabalho de revisão bibliográfica sobre um tema de sua escolha, utilizando as normas de formatação do texto, de citação e referência.

Bibliografia Básica

1. BANOV, Márcia Regina; FIDELIS, Gilson José. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2007.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Campus, 2005.
3. RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

Bibliografia Complementar

1. FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento pessoal**. São Paulo: Érica, 2006.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
3. LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2007.
4. DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.
5. BECKER, Brian E. **Gestão estratégica de pessoas com "Scorecard": interligando pessoas, estratégia e performance**. 15. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

EMPREENDEDORISMO NA GESTÃO DE PESSOAS – 20 HORAS / AULA PROFESSOR RESPONSÁVEL: NADIA DE CASTRO CARVALHO
--

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Apresentar conceitos de empreendedorismo e seus desdobramentos para o desenvolvimento de empregabilidade e criação de novos negócios que levam em consideração não só os conhecimentos adquiridos, e também as competências para implementá-los.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Desenvolver nos participantes o desenvolvimento de atitudes empreendedoras; desenvolvimento e manutenção de *networks* e o planejamento de um novo negócio.

EMENTA

A importância do perfil empreendedor. Plano de negócios. Atitude empreendedora aplicada ao desenvolvimento de carreira.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ A importância do perfil empreendedor - cenário contemporâneo de negócios, empregabilidade e características positivas do empreendedor de sucesso;
- ✓ Plano de negócios – a importância, a análise e o acompanhamento do plano de negócios da empresa;
- ✓ Atitude empreendedora aplicada ao desenvolvimento de carreira – a formação de *networks*, o comportamento empreendedor na formação de redes de relacionamento e o processo empreendedor para a criação de novos negócios.

METODOLOGIA DE ENSINO

Aulas expositivas interativas, com aplicação de dinâmicas, trabalhos de grupo e vídeos.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Apresentação de seminário e um trabalho individual ao final do módulo.

Bibliografia Básica

1. FIALHO, Francisco Antônio Pereira. **Empreendedorismo na era do conhecimento**. Florianópolis: Visual Books, 2007.
2. NASAJON, Cláudio et. al. **Administração empreendedora**. São Paulo: Campus, 2004. DORNELAS, José C. A. **Empreendedorismo na prática: mitos e verdades do empreendedor de sucesso**. São Paulo: Campus, 2007.

Bibliografia Complementar

1. BELLINO, Ricardo. **3 minutos para o sucesso**. São Paulo: Campus, 2005.
2. SOIFER, Jack. **A grande pequena empresa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.
3. RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Ações para a qualidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
4. DAFT, Richard L. **Organizações: teoria e projetos**. São Paulo: Pioneira, 2003.
5. DAFT, Richard L. **Administração**. São Paulo: Thomson, 2005.

**DESENVOLVIMENTO DE TREINAMENTO, DINÂMICA, INTEGRAÇÃO
E GESTÃO DE EQUIPES – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: ANDRE DE CARVALHO MINISTRO**

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Módulo interativo com jogos empresariais e dinâmicas para sensibilizar e desenvolver nos participantes a importância da integração e do trabalho em equipe como diferencial competitivo para sua própria carreira.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Desenvolver nos participantes habilidades para gerenciar equipes de trabalho tendo como foco a comunicação e integração de grupos com diferentes perfis.

EMENTA

Nesta disciplina serão abordados assuntos relacionados às fases de desenvolvimento pertinentes aos grupos de trabalho: *momento de isolamento, momento da diferenciação horizontal e momento da diferenciação vertical*, assim como a postura do gestor diante de cada uma destas etapas. Serão abordadas outras questões pertinentes ao relacionamento interpessoal nas empresas como comunicação, cooperação, metas e resultados em equipe.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Metas e resultados em equipe
- ✓ Fases de desenvolvimento dos grupos
- ✓ O papel do gestor de pessoas nas empresas
- ✓ A cooperação e a competitividade dentro das corporações
- ✓ A comunicação na gestão de pessoas

METODOLOGIA DE ENSINO

Os alunos receberão o material em uma apostila, a qual constará a base para a aula expositiva: as transparências e textos complementares. São utilizados recursos áudio visuais, tais como: projetor multimídia e vídeos. Serão utilizados jogos de empresa e dinâmicas de grupo como forma de vivenciar e absorver os conceitos apresentados em aula.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

O módulo é avaliado através da participação do aluno nas dinâmicas e jogos.

Bibliografia Básica

1. SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.
2. AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia aplicada à administração**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: Saraiva, 2005.
3. MINICUCCI, Agostinho. **Dinâmica de grupo**: teorias e sistemas. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em: <
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522470167/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 19 jul. 2017.

Bibliografia Complementar

1. FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas**: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento pessoal. São Paulo: Érica, 2006.
2. ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

3. GONÇALVES, Ana Maria. **Dinâmica de grupos na formação de lideranças**. 10. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.
4. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
5. MINICUCCI, Agostinho. **Técnicas do trabalho de grupo**: condução de reuniões, entrevistas e estudo dirigido, mesa-redonda e estudo de casos, simpósio e conferência, organização de congressos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522471799/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 19 jul. 2017.

**ESTRATÉGIAS NO AMBIENTE INOVADOR:
CENÁRIOS E TENDÊNCIAS – 20 HORAS-AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: MAURICIO BUFFA**

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Apresentar ao discente uma visão abrangente do planejamento estratégico nas organizações, a inter-relação do planejamento com as áreas da empresa e como este pode influenciar nas decisões presentes e futuras das empresas.

Análise de conjuntura econômica e de suas principais variáveis (PIB, emprego, inflação, balanço de pagamentos) para tomada de decisões estratégicas e incremento da competitividade.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Desenvolver nos participantes habilidades para tomada de decisão no dia-a-dia empresarial a partir de uma visão das empresas e suas áreas. Dotar os alunos de conhecimentos e ferramentas relativos ao ambiente econômico e suas implicações para o contexto empresarial dentro de determinadas abordagens de ciência econômica, bem como das contribuições existentes na atualidade, capacitando, assim, o aluno a utilizar os meios adequados para análise da realidade econômico / empresarial na qual trabalha ou presta serviços.

EMENTA

O cenário e tendências. Fatores externos e internos na elaboração do planejamento estratégico. Conceitos de visão e missão empresarial. Objetivos e estratégias organizacionais. A tomada de decisão do empresário. Ferramentas para análise interna de uma empresa. Posicionamento e vantagem competitiva. Macroeconomia. O problema da incerteza. O papel do governo. Fundamentos da análise macroeconômica. Problemas macroeconômicos. Ciclos econômicos. Modelos macroeconômicos. Determinantes da demanda e da oferta agregada. Moeda, Juros e renda. Relações com o exterior. Política econômica. Desenvolvimento econômico regional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

✓ Cenários e tendências – como o cenário pode fornecer importantes informações na formulação do planejamento estratégico, as tendências da economia moderna nas mudanças empresariais.

✓ Fatores externos e internos na elaboração do planejamento estratégico – quais as influências dos fatores internos e externos na elaboração do planejamento estratégico, a metodologia SWOT e matrizes empresariais.

✓ Conceitos de visão e missão empresarial – a importância e o significado da visão e da missão no planejamento estratégico e na empresa.

- ✓ Objetivos e estratégias organizacionais – definições de objetivos e estratégias e implementações das estratégias baseadas na análise do SWOT.
- ✓ A tomada de decisão do empresário – como a tomada de decisão influencia o ambiente empresarial, suas consequências para futuro da empresa.
- ✓ Ferramentas para análise interna de uma empresa – como usar e instrumentos de controle e acompanhamento da implantação do planejamento estratégico, a técnica do “PDCA”.
- ✓ Posicionamento e vantagem competitiva – como se posicionar no mercado e gerar vantagem competitiva em relação o concorrente, ser melhor ou ser diferente? e reflexões estratégicas.

METODOLOGIA DE ENSINO

Os alunos receberão o material em uma apostila, na qual constará a base para a aula expositiva: as transparências, textos complementares e os estudos de casos. São utilizados intensamente recursos audiovisuais, tais como: projetor multimídia e vídeos. As dinâmicas contendo estudos de casos são utilizadas como forma de absorver os conceitos, pois, além de incentivar o aluno a praticar o que foi apresentado, ajudam a desenvolver o pensamento crítico e analítico.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

O discente é avaliado por meio de trabalhos em grupos e um trabalho individual no final do módulo.

Bibliografia Básica

1. BIAGIO, Luiz Arnaldo. BATOCCHIO, Antonio. **Plano de Negócios: estratégia pela micro e pequenas empresas**. São Paulo: Manole, 2008.
2. DORNELAS, Jose Carlos Assis. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
3. RAMAL, Silvina. **Como Transformar seu Talento em um Negócio de Sucesso**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

Bibliografia Complementar

1. GOVINDARAJAN, Vijay. **Os dez mandamentos da inovação estratégica: do conceito à implementação: inclui casos e exemplos de grandes empresas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
2. CLEMENTE, Armando. **Planejamento do Negócio**. Rio de Janeiro: Lucerna, 2004.
3. COX, Jeff. **O desafio de um novo negócio: ficção empresarial cujos personagens se envolvem com a realidade de uma nova empresa, desde a sua criação até o sucesso**. Fortaleza: Nobel, 1999.
4. MATTOS, João Roberto Loureiro de. **Gestão da tecnologia e inovação: uma abordagem prática**. São Paulo: Saraiva, 2008.
5. CHRISTENSEN, Clayton M. **O futuro da inovação: usando as teorias da inovação para prever mudanças no mercado**. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

**NEGOCIAÇÃO EMPRESARIAL
E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS -20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: MAURO DE NARDI COSTA**

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Proporcionar ao aluno a compreensão de fatores que levam à construção de um ambiente conflituoso. Caracterizar comportamentos focados na resolução de conflitos.

Analisar os estilos diferentes de negociadores e gerar resultados positivos numa resolução “ganha-ganha” durante uma negociação

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Auxiliar o aluno a identificar os tipos de conflitos e estilos de negociação, utilizar táticas de influência com o objetivo de negociar com diferentes estilos.

EMENTA

Em uma época de globalização, crise e instabilidade a atuação plena de um negociador é fator diferencial para qualquer organização, principalmente para aquelas que têm foco nos seus relacionamentos internos e externos, como fonte resultados para o negócio. Desta forma, o conteúdo inserido nesta disciplina é fundamental para a criação e desenvolvimento de um perfil negociador cada vez mais necessário ao cenário competitivo empresarial.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ O poder das relações
- ✓ Capacidade de lidar com diferenças
- ✓ Tipos de conflitos
- ✓ Administração de conflitos
- ✓ Estilo de negociadores
- ✓ Táticas de influência
- ✓ Tipos de poder
- ✓ Estrutura processual de uma negociação

METODOLOGIA DE ENSINO

Aulas dialogadas; dinâmicas de grupo, exercícios vivências.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Desenvolvimento do aluno em sala de aula, frequência nas aulas, exercícios em grupo e testes individuais e parecer técnico no final do módulo.

Bibliografia Básica

1. ALMEIDA, Ana Paula. MARTILNELLI, Dante Pinheira. **Negociação e solução de conflitos**. São Paulo: Atlas, 1998.
2. MARTINELLI, Dante P. **Negociação e solução de conflitos: do impasse ao ganha-ganha através do melhor estilo**. São Paulo: Atlas, 2006.
3. LEWICKI, Roy J.; SAUNDERS, David M.; BARRY, Bruce. **Fundamentos de negociação**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580553864/cfi/1!/4/4@0:0.577>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. COLAIÁCOVO, Juan Luis. **Negociação Empresarial e Comunitária: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.
2. ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Princípios de negociação: ferramentas e gestão**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
3. WATKINS, Michael. **Negociação: seu mentor e guia para gerenciamento**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.
4. MELLO, José Carlos Martins F. de. **Negociação baseada em estratégia**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
5. BARROS, Jorge Pedro Dalledonne de. **Negociação**. Rio de Janeiro: Editora Senac Nacional, 2004.

**O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA
RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: RODRIGO RUIZ**

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Desenvolver no aluno a capacidade de análise crítica das questões relativas à Responsabilidade Social, introduzindo-o na história da economia brasileira, de forma simples, porém sistemática. Trabalhar com exemplos reais ocorridos no país e informações de natureza econômica e social veiculadas pela imprensa, aproximando-se dos problemas que preocupam a sociedade atual.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Apresentar aos discentes a estrutura do terceiro setor brasileiro e mundial, bem como sua evolução, dinâmica e perspectivas. Destacar a importância da responsabilidade social como o segmento que mais tem crescido no mundo e no Brasil, contribuindo para uma melhor atuação do profissional de administração.

EMENTA

O desenvolvimento econômico no Brasil. Panorama descritivo da Economia brasileira a partir do século XX até os dias atuais. Gestão Social. Responsabilidade Social. Contexto atual e tendências em projetos sociais. Estruturação do processo de planejamento das ONG's. Estruturação organizacional do Terceiro Setor. Estruturação do processo diretivo das empresas privadas e não governamentais.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Panorama Descritivo da Economia Brasileira – uma análise do Brasil ao Longo do Século XX, o desenvolvimento e a má distribuição de Renda e suas consequências;
- ✓ Indicadores Sociais - da Crise ao Milagre, do crescimento a distribuição que não ocorreu;
- ✓ Responsabilidade Social na Sociedade Civil – os antigos e novos conceitos e paradigmas
- ✓ O que é Responsabilidade Social - Definições: Associação, Fundação, ONG's, Institutos e OSCIP
- ✓ Modalidades de Ações Sociais.

METODOLOGIA DE ENSINO

Aulas expositivas, trabalhos em sala de aula e textos para leitura.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

O discente é avaliado por meio de trabalhos em grupos e um trabalho individual no final do módulo.

Bibliografia Básica

1. TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa:** estratégias de negócios focadas na realidade brasileira. 5. ed. Fortaleza: Atlas, 2008
2. GOMES, Adriano. **A responsabilidade e o social:** uma discussão sobre o papel das empresas. São Paulo: Saraiva, 2007.
3. TRASFERETTI, José. **Ética e responsabilidade social.** Campinas: Alínea, 2006.

Bibliografia Complementar

1. RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Martius Vicente. **Ética e responsabilidade social nas empresas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

2. MACHADO FILHO, Cláudio Pinheiro. **Responsabilidade social e governança: o debate e as implicações: responsabilidade social, instituições, governança e reputação.** São Paulo: Thomson, 2006.
3. QUEIROZ, Adele. **Ética e responsabilidade Social nos negócios.** 2 ed.. São Paulo: Saraiva, 2005.
4. REIS, Carlos Nelson dos. **Responsabilidade social das empresas e balanço social: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social.** São Paulo: Atlas, 2012.
5. CAVALCANTI, Marly. **Gestão social, estratégias e parcerias: redescobrimo a essência da administração brasileira.** São Paulo: Saraiva, 2005. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502119215/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

**COMUNICAÇÃO AVANÇADA
EM RECURSOS HUMANOS – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: ALINE CAMARGO**

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Discutir a importância da comunicação para a criação de vantagens competitivas dentro do que é chamado de economia do intangível e apresentar as principais ferramentas de comunicação da empresa com seus vários públicos de influência.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

- ✓ Compreensão sobre os motivos que estão levando as empresas a adotarem a comunicação integrada em substituição aos processos segmentados que eram adotados anteriormente.
- ✓ Conhecimento da economia dos intangíveis.

EMENTA

A comunicação humana. Conceitos de comunicação empresarial. Comunicação e vantagens competitivas. Planejamento estratégico de comunicação. Ferramentas de comunicação com o mercado: propaganda, publicidade, relações públicas, assessoria de imprensa, marketing direto e marketing de relacionamento. Conceitos de ouvidoria ou ombudsman. *Briefing* para a criação de campanhas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ O processo da comunicação humana.
- ✓ Conceitos de comunicação empresarial/corporativa.
- ✓ Comunicação com os vários públicos de influência de uma empresa.
- ✓ A importância da comunicação para a criação de vantagens competitivas.
- ✓ Planejamento estratégico em comunicação: como administrar as várias mídias, os objetivos da empresa, os orçamentos e os processos.
- ✓ Comunicação com os funcionários.
- ✓ Comunicação com a imprensa.
- ✓ Comunicação com o governo.
- ✓ Comunicação com a comunidade.
- ✓ Comunicação com os clientes.

METODOLOGIA DE ENSINO

Aula expositiva e exercícios em sala de aula. Análise e debate sobre filmes e reportagens.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Avaliação sobre exercícios feitos em duplas, em sala de aula e parecer técnico ao final do módulo.

Bibliografia Básica

1. CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.
2. FIDELIS, Gilson José. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2007.
3. MINICUCCI, Agostinho. **Relações humanas: psicologia das relações interpessoais**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484997/cfi/3!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

Bibliografia Complementar

1. LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2007.
2. FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento pessoal**. São Paulo: Érica, 2006.
3. SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.
4. FÍGARO, Reseli. **Gestão da comunicação: no mundo do trabalho, educação, terceiro setor e cooperativismo**. São Paulo: Atlas, 2005. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522479276/cfi/4!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 18 jul. 2017.
5. CHINEM, Rivaldo. **Introdução à comunicação empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502119499/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

**PSICOLOGIA E COMPORTAMENTO
DAS ORGANIZAÇÕES – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: FABIANA FARIA**

OBJETIVO DA DISCIPLINA

Compreender os processos psicológicos envolvidos no consumo de bens e serviços.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

A disciplina busca desenvolver a capacidade de compreensão sobre o comportamento do consumidor, para que sejam desenvolvidas as habilidades de planejamento de vendas, excelência no atendimento e desenvolver campanhas de marketing

EMENTA

A disciplina Comportamento do consumidor serve como base para toda área de marketing, explicitando as origens do comportamento humano no que diz respeito ao processo de compra. Procura desenvolver a capacidade de compreender fenômenos como a tomada de decisão, necessidades e desejos, mostrar a influência dos grupos e dos relacionamentos no processo de decisão do indivíduo e as diversas formas de segmentação do mercado

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Teorias da psicologia moderna
- ✓ Motivação para a compra
- ✓ O olhar do consumidor
- ✓ Processos de decisão

- ✓ Necessidade e desejo
- ✓ Segmentação de mercado
- ✓ A força do grupo no processo de compra
- ✓ O consumidor num mundo de ofertas
- ✓ Relacionamento interpessoal e vendas

METODOLOGIA DE ENSINO

Aulas expositivas, dinâmicas de grupo e estudo de casos

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Trabalho individual e em grupo, e parecer técnico no último módulo.

Bibliografia Básica

1. BOCK, A. B.; FURTADO, O.; TEXEIRA, M. L. **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica das organizações. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
3. DAVIDOFF, Linda L. **Introdução à psicologia**. 3. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2005.

Bibliografia Complementar

1. ANTUNES, C. **As inteligências múltiplas e seus estímulos**. 17. ed. Campinas: Papirus, 2012.
2. BRAGHIROLI, Elaine Maria et al. **Psicologia geral**. 28 ed.. Petrópolis: Vozes, 2009.
3. WAGNER III, John A. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.
4. ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
5. SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.

LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: SIMONI SANTOS

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Proporcionar ao treinando a compreensão dos fatores que levem à construção de um ambiente vencedor nas organizações, por meio do auto diagnóstico das características da sua equipe, bem como das práticas e estilos de liderança de cada participante. Caracterizar atividades decorrentes de liderança e do desenvolvimento de equipes de alta performance, proporcionando aos participantes reflexões sobre o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Debater estilos diferentes de liderança, possibilitando reflexão e prática de cada participante.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Desenvolver habilidades para se legitimar como líder de times vencedores, aptidões no relacionamento interpessoal, habilidades para receber e dar *feedback*, lidar com conflitos e identificar e potencializar junto a sua equipe os diversos tipos de liderança com foco em resultados.

EMENTA

Conceitos de liderança e desenvolvimento de equipes. Autodiagnóstico de liderança e trabalho em equipes. Plano de desenvolvimento pessoal e profissional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Desenvolvimento de Equipes e Liderança como competências fundamentais do empreendedor;
- ✓ Ciclo de Vida das Organizações;
- ✓ Características de times triunfadores;
- ✓ Conceituação sobre trabalho em equipe
- ✓ Práticas e estilos de liderança
- ✓ Conceituação sobre liderança;
- ✓ O processo de feedback;
- ✓ Vivência dos componentes da inteligência emocional;
- ✓ Desenvolvimento de um plano de ação em função do autodiagnóstico elaborado pelo participante.

METODOLOGIA DE ENSINO

Os conteúdos anteriormente expostos serão apresentados em aulas expositivas; apresentação de seminários; apresentação de vídeos; estudos de casos; trabalhos fora da sala de aula, elaboração de plano de ação; utilização de textos; debates; dinâmicas e jogos empresariais. Para a realização dos conteúdos serão utilizados os seguintes equipamentos: Multimídia (acoplado computador, vídeo e som); retroprojeter; apostila preparada pelo próprio docente.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

A avaliação do aluno será realizada em um processo contínuo, considerando a sua participação em sala de aula; entrega de trabalhos extra-sala, apresentação de seminários; elaboração do plano de ação; participação em jogos e dinâmicas etc.

Bibliografia Básica

1. CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
2. Quick, Thomas L. **Como desenvolver equipes vencedoras**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
3. OLIVEIRA, Jayr Figueiredo. **Liderança: uma questão de competência**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

Bibliografia Complementar

1. VRIES, Manfred F R Kets. **Liderança na Empresa: Como o compartilhamento dos líderes afeta a cultura interna**. São Paulo: Atlas, 1997.
2. LAPIERRE, Laurent. **Imaginário e Liderança: na sociedade, no governo, nas empresas e na mídia**. São Paulo: Atlas, 1995.
3. BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: Administração do Sentido**. São Paulo: Atlas, 2009.
4. GONÇALVES, Ana Maria; PERPÉTUO, Susan Chiode. **Dinâmica de grupos na formação de lideranças**. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.
5. RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

COACHING & MENTORING – 20 HORAS-AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: EVANDRO MORALES SATURI

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Propiciar ao aluno o conhecimento das mais modernas técnicas de gestão de pessoas. Por meio da análise das diversas correntes do pensamento administrativo, levar o aluno a criar seus próprios conceitos orientado para resultados no exercício da mentoria – coaching:

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Desenvolver nos participantes habilidades interpessoais, em gestão de pessoas, de relacionamentos e resultados.

EMENTA

Atual ambiente de negócios: complexidade do mundo contemporâneo, modelo de desenvolvimento, emergência de um novo paradigma, ambiente de negócios.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Origem e conceitos,
- ✓ Tipos e fases da mentoria,
- ✓ Condições para a mentoria.
- ✓ Visões para a mentoria: visão mecanicista, visão sistêmica, visão da complexidade. Aprendizagem na mentoria: organizações de aprendizagem, universidade corporativa. Conceitos e tipos de coaching.
- ✓ Autoconhecimento e autodesenvolvimento.
- ✓ Coaching como ferramenta de gestão.
- ✓ Fases do processo de coaching e sua aplicabilidade.
- ✓ Estrutura do coaching.
- ✓ Gestão de carreira e coaching.
- ✓ Plano de desenvolvimento pessoal.

METODOLOGIA DE ENSINO

Aulas expositivas dialogadas com uso de slides; Trabalhos individuais e em grupos . Ensino/ pesquisa. Estudo dirigido; Brainstorming; Leitura de artigos (revistas/internet); Abordagem vivencial através de dinâmicas e estudos de casos; Seminário em grupo; Filmes DVDs e CDs

FORMAS DE AVALIAÇÃO

O discente é avaliado por meio de trabalhos em grupos e um trabalho individual no final do módulo.

Bibliografia Básica

1. SUGO, Alberto Issao. **Liderança: uma questão de competência**. São Paulo: Saraiva, 2005.
2. DI STÉFANO, Rhandy. **O líder-coach: líderes criando líderes**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.
3. MARION, Arnaldo. **Manual de coaching: guia prático de formação profissional**. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010893/cfi/6/10!/4/2@0:0>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

Bibliografia Complementar

1. ARAÚJO, Ane. **Coach: um parceiro para o seu sucesso**. São Paulo: Gente, 1999.
2. GONÇALVES, Ana Maria. **Dinâmica de grupos na formação de lideranças**. 10. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.
3. BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.
4. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Coaching, mentoring e counseling: um modelo integrado de orientação profissional com sustentação da universidade**

corporativas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497317/cfi/3!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

5. WEISS, Alan. **Coach de ouro**: como alcanças o sucesso em uma atividade atraente e rentável. Porto Alegre: Bookman, 2012. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788540701113/cfi/1!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017

CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: JULIANO JESUS LOPES

OBJETIVOS

A Gestão de Cargos e Salários (GC&S) dentro do processo organizacional é ação fundamental para a moderna Gestão de Pessoas, na medida em que está relacionada com o sucesso e/ou fracasso de todos os processos desta área. Ou seja, quando uma organização tem claro seu planejamento estratégico de como, onde, porque e para que está incluindo ou excluindo um cargo em sua estrutura isto significa que ela está em busca de minimizar gastos e descontinuidade do trabalho, assim como maximizar a satisfação do colaborador e o bom desenvolvimento da organização.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Desenvolver no aluno a capacidade de visão holística, fazendo a ligação entre o que foi apresentado nas disciplinas com as modernas formas de gestão de pessoas e capacitar a formação de profissionais para o entendimento de como e por que a GC&S afeta as práticas dos demais processos de Gestão de Pessoas, assim como entender o mecanismo e o funcionamento das novas abordagens do planejamento estratégico da GC&S no mundo contemporâneo.

EMENTA

Salário e Motivação. Conceitos. Desenho de cargo. Enriquecimento de cargo. Descrição e análise de cargo. Gestão do plano de Cargos e Salários.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Administração de Cargos e Salários;
- ✓ Planejamento de Carreiras;
- ✓ Temas Emergentes na Administração de Cargos e Salários;
- ✓ Salário e Motivação;
- ✓ Conceitos. Desenho de cargo;
- ✓ Enriquecimento de cargo;
- ✓ Descrição e análise de cargo;
- ✓ Gestão do plano de Cargos e Salários.

METODOLOGIA DE ENSINO

Leitura prévia, dos alunos, sobre os textos indicados com antecedência pela professora. Apresentação, pela professora dos itens que se relacionam com disciplinas já contempladas no curso (vide conteúdo programático) com utilização, por vezes, de apresentação em Power Point ou CD-R; de pequenas edições de filmes extraídos do

cotidiano cultural e/ou de filmes institucionais direcionados especificamente para as temáticas e que possibilitem a reflexão seguida de debates, ou ainda textos extraídos de jornais e revistas especializadas em Administração/Gestão de Pessoas, bem como de Estudos de Caso e Cases.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Análise do estudo de caso, frequência e participação, e parecer técnico individual aplicado no final do módulo.

Bibliografia Básica

1. SOUZA-SILVA, Jader Cristino de. **Gestão empresarial**: administrando empresas vencedoras. São Paulo: Saraiva, 2006.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
3. FARIA, Vivian Maerker. **Manual de carreira**: identifique e destaque o talento que existem você. São Paulo: Saraiva, 2009. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502119369/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

Bibliografia Complementar

1. ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.
2. LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2007.
3. RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
4. DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522468171/cfi/3!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017.
5. DUTRA, Joel Souza; VELASO, Elza Fátima Rosa (Org.). **Desafios da gestão de carreira**. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522480944/cfi/4!/4/4@0:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

ROTINAS TRABALHISTAS E SINDICAIS – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: GAZETA

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Conhecer e aplicar técnicas, para o planejamento e execução das negociações coletivas e planos de contingência para situações de greves. Identificar a Área de relações trabalhistas e sindicais. Políticas de relações trabalhistas. Conflitos coletivos de trabalho. Formas de resolução do conflito coletivo.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Possibilitar ao aluno, conhecer, identificar e compreender conceitos e princípios que servem de base às relações de trabalho e capacitá-los através de informações técnicas de prevenção, administração e solução de conflitos coletivos de trabalho.

EMENTA

Com base nos conhecimentos incrementar a produtividade dos empreendimentos, sendo capazes de identificar as causas dos conflitos individuais e coletivos, propor

soluções para conflitos da relação capital humano, administrar e prevenir riscos trabalhistas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Direito Coletivo do Trabalho
- ✓ Organização Sindical
- ✓ Prerrogativas e deveres dos sindicatos
- ✓ A representação dos trabalhadores nas empresas
- ✓ Relações trabalhistas e sindicais
- ✓ Políticas de relações trabalhistas
- ✓ Conflitos e negociação coletiva
- ✓ Convenções, Acordos e Dissídios coletivos
- ✓ Pressões Sindicais
- ✓ Avaliação de Greve

METODOLOGIA DE ENSINO

Os alunos receberão o material em uma apostila, na qual constará a base para a aula expositiva: as transparências, textos complementares e os estudos de casos. São utilizados intensamente recursos audiovisuais, tais como: projetor multimídia e vídeos. As dinâmicas contendo estudos de casos são utilizadas como forma de absorver os conceitos, pois, além de incentivar o aluno a praticar o que foi apresentado, ajuda-o a desenvolver o pensamento crítico e analítico.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

O módulo é avaliado por meio de trabalhos em grupos e um trabalho individual no final do módulo.

Bibliografia Básica

1. FALJONE, Ademar. **Negociações sindicais**. Rio de Janeiro: Pearson Makron Books, 1998.
2. RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
3. GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522491100/cfi/3!/4/4@0:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

Bibliografia Complementar

1. GUARNIERI, Bruno Marcos. **Iniciação ao direito sindical: necessidades da reforma constitucional como imperativo de uma organização sindical democrática**. São Paulo: LTR, 2004.
2. MANFREDI, Silvia Maria. **Formação sindical: história de uma prática cultural no Brasil**. São Paulo: Escrituras, 1996.
3. FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal**. 4. ed. São Paulo: Érica, 2006.
4. SILVA, Marlene Luzia da; REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira. **Rotinas trabalhistas: legislação e práticas para gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517957/cfi/2!/4/4@0:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017.
5. CARREIRA, Dorival. **Organização, sistemas e métodos: ferramentas para racionalizar as rotinas de trabalho e a estrutura organizacional da empresa**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. Disponível em: <

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502089204/cfi/2!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 17 jul. 2017.

<p style="text-align: center;">GESTÃO DE MUDANÇAS, CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL – 20 HORAS / AULA PROFESSOR RESPONSÁVEL: JABER MUSSA</p>

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

Propor mudanças comportamentais para que as organizações se tornem bem-sucedidas; A cultura organizacional, definições e dinâmica da cultura organizacional; Análise da cultura organizacional como ferramenta de gestão; Diagnóstico do clima organizacional; Gestão da cultura direcionada ao alto desempenho da organização; • Mudança estratégica na organização; Tipos de pesquisa do clima organizacional.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Ampliar as perspectivas da Administração de Recursos Humanos para alcançar sucesso profissional e levar a organização rumo à excelência, competitividade e sustentabilidade; Identificar a necessidade de mudanças e incertezas; conhecer a dinâmica organizacional; Propor mudanças comportamentais para que as organizações se tornem bem-sucedidas.

EMENTA

Proporcionar aos alunos aprendizagem sobre a Cultura, Comportamento, Clima e Mudanças Organizacionais.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- O que é Cultura Organizacional?
- O que fazem as Culturas?
- Criação e Manutenção da Cultura.
- Como os funcionários aprendem a Cultura.
- Ajustando as Pessoas a Cultura.
- Administrando a Mudança Planejada.
- Resistência à Mudança.
- Abordagens para Administrar as Mudanças.
- Culturas Conservadoras.
- Culturas adaptativas e não adaptativas.
- Como medir o clima organizacional e obter o grau de satisfação e insatisfação do trabalhador.

METODOLOGIA DE ENSINO

Aula expositiva e exercícios em sala de aula. Análise e debate sobre filmes e reportagens.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Avaliação sobre exercícios feitos em duplas, em sala de aula e parecer técnico ao final do módulo.

Bibliografia Básica

1. FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2009. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108534/cfi/2!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017.
2. SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.
3. CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica das organizações**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

Bibliografia Complementar

1. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
2. DIAS, Reinaldo. **Cultura Organizacional**. São Paulo: Alínea, 2003.
3. LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2007.
4. FERREIA, Patrícia itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/cfi/5!/4/4@0:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017.
5. PEREZ, Francisco Conejero; COBRA, Marcos. **Cultura organizacional e gestão estratégica: a cultura como recurso estratégico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009965/cfi/6/10!/4/4@0:0>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

**ATRAÇÃO, RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO DE PESSOAS – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: MILENA RUAS**

OBJETIVOS

Estudo dos processos da área de Recursos Humanos: Recrutar e Selecionar pessoas, planejar e conduzir processos de seleção por competências, mapeamento de competências, construção de testes voltados às competências necessárias e na elaboração de roteiro de entrevista e parecer/relatório de processo seletivo nas organizações. Método de seleção por competências: elaboração do perfil dos cargos; definição das fontes de recrutamento e as etapas do processo de seleção. Dinâmicas de grupo com foco em competências. A atividade de prospectar, atrair e selecionar profissionais que possuam as competências, habilidade e atitudes alinhadas aos planos e objetivos das organizações é uma das tarefas mais importantes para a gestão de recursos humanos e é aquela que possibilita que os melhores talentos sejam atraídos para as organizações.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Os alunos ao concluírem a disciplina estarão aptos a: Realizar os diferentes processos de provisão de recursos humanos utilizados pelas empresas. Realizar análise de mercados de trabalho. Estabelecer a diferença entre recrutar e selecionar pessoas. Conhecer métodos e instrumentos que permitem a avaliação de conhecimentos, habilidades e atitudes. Conhecer os aspectos legais que envolvem o recrutamento e a seleção.

EMENTA

A importância do processo de provisão de pessoal para os resultados organizacionais; O mercado de trabalho e de Recursos Humanos na atualidade; O Planejamento na área de Recursos Humanos; O recrutamento de pessoal; A seleção de pessoal; Aspectos Legais que envolvem o Recrutamento e a Seleção.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ A provisão de Recursos Humanos nas empresas
- ✓ O Subsistema de Suprimento de RH em relação ao sistema de
- ✓ Administração de Recursos Humanos;
- ✓ O Ambiente Organizacional;
- ✓ O Mercado de trabalho;
- ✓ O Mercado de Recursos Humanos.
- ✓ Planejamento de Recursos Humanos
- ✓ Modelos de Planejamento em RH;
- ✓ Rotatividade de Pessoal (turnover);
- ✓ Absenteísmo.
- ✓ O Recrutamento de Pessoas
- ✓ Fontes de Recrutamento;
- ✓ Pesquisa interna das necessidades do setor de RH;
- ✓ Pesquisa Externa de RH;
- ✓ O processo do Recrutamento;
- ✓ Meios de Recrutamento;
- ✓ O Recrutamento Interno: definição, vantagens e desvantagens;
- ✓ O recrutamento Externo: definição, vantagens e desvantagens;
- ✓ O Recrutamento Virtual: definição, vantagens e desvantagens;
- ✓ O Recrutamento Misto: definição, vantagens e desvantagens;
- ✓ Métricas para o Recrutamento.
- ✓ Seleção de Pessoas
- ✓ Conceito de Seleção;
- ✓ Os modelos de seleção;
- ✓ Bases para a Seleção de pessoas: Competências individuais necessárias, ficha profissiográfica;
- ✓ Técnicas de Seleção: triagem de currículo, entrevista, provas de conhecimento, testes psicológicos, técnicas de simulação, grafoanálise;
- ✓ Seleção por competências;
- ✓ Métricas para seleção;
- ✓ Ética e o papel do selecionador;
- ✓ Aspectos Legais que envolvem a contratação de pessoas.
- ✓

METODOLOGIA DE ENSINO

Aula expositiva e exercícios em sala de aula. Análise e debate sobre filmes e reportagens.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Avaliação sobre exercícios feitos em duplas, em sala de aula e parecer técnico ao final do módulo

Bibliografia Básica

1. SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.
2. RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

3. CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal:** como agregar talentos à empresa. 7. ed. Barueri, 2009. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520442395/cfi/5>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

Bibliografia Complementar

1. CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas:** transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
2. LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2007.
3. BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498239/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 18 jul. 2017.
4. FERREIRA, Patrícia Itala. **Atração e seleção de talentos.** Rio de Janeiro: LTC, 2014. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2577-3/cfi/6/10!/4/4@0:88.5>>. Acesso em: 18 jul. 2017.
5. DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.

**GESTÃO DA QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO (QVT) – 20 HORAS / AULA
PROFESSOR RESPONSÁVEL: EVANDRO MORALES SATURI**

OBJETIVOS DA DISCIPLINA

A disciplina pretende fornecer aos alunos, subsídios teórico-práticos básicos para a compreensão de suas relações internas e externas, de forma a promover no contexto da empresa, um maior desenvolvimento e harmonia para cada pessoa. Desenvolver conhecimentos e reflexões de forma integrada sobre aspectos cognitivos, comportamentais, afetivos e corporais, visando o desenvolvimento pessoal e o aprimoramento das relações em grupo.

HABILIDADES A SEREM FORMADAS

Diagnosticar e viabilizar a adoção do Sistema Integrado de Gestão em Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Focar os Sistemas por meio de Planejamento, Implementação e Verificação de diagnósticos e estratégias para a melhoria do ambiente corporativo.

EMENTA

Conceitos de sistemas e qualidade de vida no trabalho, saúde do trabalhador, segurança e ambiente empresarial; modelos de gestão integrada; cultura e clima organizacional, tecnologia e seguridade social em ONGs; Gerenciamentos de riscos ambientais e clima organizacional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ✓ Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho;
- ✓ O Ponto de vista econômico

- ✓ A relação homem-trabalho.
- ✓ A pessoa na organização: visão psicossocial, respostas psicossomáticas e cultura organizacional;
- ✓ Visão biopsicossocial • Estresse e agentes estressores
- ✓ Cultura e contrato psicológico de trabalho.
- ✓ Desenvolvimento Empresarial Sustentável;
- ✓ Cultura na empresa: para quê?
- ✓ Clima organizacional;
- ✓ Diagnóstico ;
- ✓ Relação de saúde entre empresa, trabalho e pessoa;
- ✓ Imagem da empresa e os sintomas
- ✓ O doente na empresa;
- ✓ Saúde, doença e emoções;
- ✓ Trabalho, emoções e saúde.
- ✓ Ferramentas de análise em gestão de pessoas: enfoque biopsicossocial e organizacional;
- ✓ Programas de treinamento de estresse e qualidade de vida no trabalho (QVT)

METODOLOGIA DE ENSINO

Aulas expositivas. Projeção de filmes. Estudos de casos. Fórum de debates. Exercícios individuais e em equipe.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

O processo de avaliação será regimentar, com uma prova semestral marcada previamente, pela coordenadoria, individual, para avaliar a capacidade de expressão escrita e a capacidade de síntese dos temas abordados pela disciplina. Independentemente disso, a avaliação será contínua e diversificada, através de atividades que poderão ser desenvolvidas em grupo, individualmente, oral, escrita, em classe e/ou extraclasse, sempre em função da temática, da qualidade e da adequação dos conteúdos apresentados.

Bibliografia Básica

1. SOUZA-SILVA, Jader Cristino de. **Gestão empresarial: administrando empresas vencedoras**. São Paulo: Saraiva, 2006.
2. SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.
3. FERREIA, Patrícia itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/cfi/5!/4/4@0:0.00>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

Bibliografia Complementar

1. FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento pessoal**. São Paulo: Érica, 2006.
2. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
3. LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em:

- <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 18 jul. 2017.
4. ROSSI, Ana Maria; QUICK, James Campbell. PERREWÉ, Pamela L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522468201/cfi/4!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 18 jul. 2017.
5. ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A. PERREWÉ, Pamela L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: melhorando a saúde e o bem-estar dos funcionários**. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522481521/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

2.11.2 DESCRIÇÃO DO EMENTÁRIO E BIBLIOGRAFIA DO CURSO

Tanto as Ementas quanto os programas são discutidos e atualizados em reuniões de docentes e da Coordenação junto ao NDE do MBA de Gestão de Pessoas, a fim de realizar uma atualização permanente das disciplinas e seus conteúdos.

1. Introdução à Gestão de Pessoas

Introdução à gestão de pessoas. Motivação e necessidades humanas. Estilos de liderança. Liderança situacional. Inteligência emocional. Comunicação. Delegação. Formação e trabalho de equipes.

2. Coaching & Mentoring

Coaching, Mentoring, as diferenças entre Coaching e Mentoring, Quando aplicar, Quais tipos de Coaching, A prática do Coache.

3. O papel do G.P. na R.S.S. da empresa

O desenvolvimento econômico no Brasil. Panorama descritivo da Economia brasileira a partir do século XX até os dias atuais. Gestão Social. Responsabilidade Social. Contexto atual e tendências em projetos sociais. Estruturação do processo de planejamento das ONG's. Estruturação organizacional do Terceiro Setor. Estruturação do processo diretivo das empresas privadas e não governamentais.

4. Liderança e formação de equipes

Conceitos de liderança e desenvolvimento de equipes. Autodiagnóstico de liderança e trabalho em equipes. Plano de desenvolvimento pessoal e profissional.

5. Negociação e Mediação de Conflitos

Em uma época de globalização, crise e instabilidade a atuação plena de um negociador é fator diferencial para qualquer organização, principalmente para aquelas que têm foco nos seus relacionamentos internos e externos, como fonte resultados para o negócio. Desta forma, o conteúdo inserido nesta disciplina é fundamental para a criação e desenvolvimento de um perfil negociador cada vez mais necessário ao cenário competitivo empresarial.

6. Cargos, Carreiras e Remuneração

Introdução, Administração de Cargos e Salários, Planejamento de Carreiras, Temas Emergentes na Administração de Cargos e Salários.

7. Rotinas Trabalhistas e Sindicais

A História do sindicalismo - A Revolução industrial a e a questão social – A Luta de classes – as principais doutrinas sindicais: anarquismo, sindicalismo cristão, socialista, marxista e de Estado. O Direito coletivo do trabalho. Divisões ou ramos do direito coletivo, direito sindical a organização sindical estrutura sindical brasileira. Categorias: econômica - profissional e diferenciada. Unicidade sindical. O Sindicato. Prerrogativas e deveres dos sindicatos. Financiamento dos sindicatos tipos de contribuições sindical liberdade sindical. Centrais sindicais. Pluralidade sindical criação e registro dos sindicatos. Representação dos trabalhadores nas empresas. A Área de relações trabalhistas e sindicais. Políticas de relações trabalhistas. Conflitos coletivos de trabalho. Formas de resolução do conflito coletivo. Negociação coletiva. Convenções, acordos e dissídios coletivos. Pressões sindicais. Avaliação de greves. plano de contingência para situações de greve..

8. Projeto Integrado: Metodologia Científica e Orientação do Artigo

Metodologia Científica. Ciência e Conhecimento Científico. Método Científico. Pesquisa Científica. Métodos de Pesquisa Científica. Organização e Orientação de Pesquisa Científica. Difusão do Conhecimento Científico.

9. Gestão de Mudanças, cultura e Clima Organizacional

A cultura organizacional, definições e dinâmica da cultura organizacional; • Análise da cultura organizacional como ferramenta de gestão; • Diagnóstico do clima organizacional; • Gestão da cultura direcionada ao alto desempenho da organização; • Mudança estratégica na organização; • Tipos de pesquisa do clima organizacional.

10. Estratégias no Ambiente Inovador: Cenários e Tendências

A Gestão de Pessoas como um pilar central das atuais organizações competitivas. Principais fundamentos da Gestão de Pessoas (Administração de Recursos Humanos). Modernas técnicas para selecionar, capacitar e formar lideranças empreendedoras - o coaching e o mentoring. Conhecer as formas para motivar e incentivar a equipe em seus processos de trabalho. Conheceros sistemas de avaliação de equipe e promoção de sua recompensa para maximizar desempenhos.

11. Psicologia e Comportamento nas organizações

Visão histórica da Psicologia; Psicologia aplicada ao espaço organizacional; formas do comportamento humano no contexto organizacional; emoção no trabalho; percepção e inteligência; Os processos de selecionar e treinar nos perfis desejados pela organização; Comportamento Organizacional.

12. Comunicação Avançada em RH

As relações interpessoais no trabalho. Mudanças recentes no ambiente empresarial. Características gerenciais. O gerenciamento eficaz dos colaboradores considerando suas competências e conhecimentos.

13. Atração, recrutamento e seleção de pessoas

Estudo dos processos da área de Recursos Humanos: Recrutar e Selecionar pessoas, planejar e conduzir processos de seleção por competências, mapeamento de competências, construção de testes voltados às competências necessárias e na elaboração de roteiro de entrevista e parecer/relatório de processo seletivo nas organizações. Método de seleção por competências: elaboração do perfil dos cargos; definição das fontes de recrutamento e as etapas do processo de seleção. Dinâmicas de grupo com foco em competências.

14. Projeto Integrado: Metodologia Científica e Orientação do Artigo

Metodologia Científica. Ciência e Conhecimento Científico. Método Científico. Pesquisa Científica. Métodos de Pesquisa Científica. Organização e Orientação de Pesquisa Científica. Difusão do Conhecimento Científico.

15. Gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT)

A disciplina pretende fornecer aos alunos, subsídios teórico-práticos básicos para a compreensão de suas relações internas e externas, de forma a promover no contexto da empresa, um maior desenvolvimento e harmonia para cada pessoa. Desenvolver conhecimentos e reflexões de forma integrada sobre aspectos cognitivos, comportamentais, afetivos e corporais, visando o desenvolvimento pessoal e o aprimoramento das relações em grupo.

16. Empreendedorismo na Gestão de Pessoas

A importância do perfil empreendedor. Plano de negócios. Atitude empreendedora aplicada ao desenvolvimento de carreira.

17. Desenvolvimento de treinamentos e dinâmicas de grupo

Treinamento e Desenvolvimento: definição conceitual e objetivos. A importância do Treinamento e Desenvolvimento na estrutura dos processos e no contexto organizacional atual. O Treinamento e Desenvolvimento atuando como premissa para o incremento do capital humano e intelectual na Organização. O Treinamento e Desenvolvimento e a melhoria no resultado organizacional. Visão sistêmica de Treinamento e Desenvolvimento. O levantamento das necessidades de Treinamento e Desenvolvimento. A formulação dos objetivos do processo. Os métodos e as técnicas de treinamento adequados ao perfil do grupo, do conteúdo, e dos objetivos propostos. A pesquisa e a definição do conteúdo programático. A aplicabilidade dos recursos instrucionais. A programação e Execução dos treinamentos. Os indicadores de resultados do processo de Treinamento e Desenvolvimento. A avaliação de resultado e sua importância para a percepção do Treinamento como investimento. A Educação e as Universidades Corporativas. Gestão do Conhecimento como estratégia de Desenvolvimento.

18. Projeto Integrado/Entrega do artigo e submissão

Apresentação do Artigo

2.12 METODOLOGIA

A fim de oferecer um ensino atraente, voltado para as necessidades sociais e de mercado, além de assegurar aprendizagem significativa aos alunos, são utilizadas como metodologias:

- Estudos de Caso
- Projetos Interdisciplinares
- Exposição Dialogada
- Aula Expositiva
- Programa Computacional

2.12.1 ESTUDOS DE CASO

Com o objetivo de preparar o aluno para a prática profissional e aprimorar o senso crítico-reflexivo, casos reais e/ou fictícios trazidos pela experiência dos docentes são utilizados como método de ensino. Os estudos de casos são narrativas projetadas para servir de base para discussão em sala de aula. Os alunos devem analisar, tomar decisões, resolver um problema, planejar diagnósticos e intervenções, avaliar resultados a partir das narrativas apresentadas com embasamento teórico-científico. O caso permite ao participante envolver-se na situação, de maneira figurativa, assumindo o papel

do tomador de decisão.

2.12.2 EXPOSIÇÃO DIALOGADA

Consiste na exposição dos conteúdos com a presença da participação ativa dos discentes, sendo o docente, um mediador para as discussões. É importante considerar os conhecimentos prévios dos discentes e gerar questionamentos acerca do objeto de estudo.

2.12.3 AULA EXPOSITIVA

Consiste na exposição oral/escrita do conteúdo temático pelo docente, sem levar em conta o conhecimento prévio dos estudantes. Nesta metodologia, o professor é a figura central. Embora a definição de aula expositiva prevê o aluno como um agente passivo que recebe as informações que são transmitidas pelo professor, no curso o discente participa com questionamentos e é envolvido pelo professor que o estimula durante todo o tempo.

2.15 TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC) E ARTIGO

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é requisito obrigatório para a conclusão do curso de MBA EM GESTÃO DE PESSOAS. A Faculdade Barretos institui as normas que regulamentam a realização do TCC na pós graduação.

2.15.1 CARGA HORÁRIA E DISPOSIÇÕES GERAIS

O aluno deve realizar o projeto do TCC na disciplina TCC. Conforme propõe o curso, o aluno deverá escolher o tema, redigir a introdução, justificativa, objetivos e metodologia de uma pesquisa nas áreas. A escolha do tema deverá ser de acordo com uma das ênfases do curso escolhida pelo discente. O tema do trabalho, dentro da área de conhecimento do Curso, será de livre escolha do aluno, podendo ocorrer, sendo de seu interesse, sob orientação do docente-orientador respectivo, este também escolhido pelo mesmo discente, dentre os professores-orientadores relacionados pela Instituição para o curso.

Será considerado aprovado o aluno que apresentar o projeto em condições teóricas e metodológicas adequadas, perante banca de avaliação ao final do curso ou da orientação da coordenação.

2.15.2 ORIENTAÇÃO

Cabe à Coordenação do curso, de acordo com o Regulamento Específico, organizar o quadro de professores orientadores, por área.

A orientação é realizada mediante encontros pessoais na IES entre o discente e seu orientador.

2.16.1 ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS

O Programa de Acompanhamento ao Egresso tem por objetivo estreitar o relacionamento da Instituição com seus ex-alunos, de graduação e pós-graduação, planejando ações de aproximação, contato direto e permanente, por meio de todas as formas de comunicação possíveis e viáveis, incluindo, o site da IES, telefone e e-mail de grupo especialmente constituído.

Os contatos são realizados pela Coordenação do Curso, pelos docentes, Direção Acadêmica e Direção de Extensão e Assuntos Comunitários. Nestas ocasiões são prestadas as mais diversas informações de interesse do Egresso: Curso de Pós Graduação, Jornadas Científicas, Congressos, Palestras e demais eventos.

O Programa visa obter do egresso informações quanto à sua atuação no mercado de trabalho, o que possibilita um feedback do desempenho acadêmico institucional.

2.17.1 AVALIAÇÃO DOS EGRESSOS

Os alunos egressos serão convidados a retornarem à IES para entrevista com o Coordenador, objetivando a identificação de lacunas na formação, havendo possibilidade de encontros com os docentes para discussões de conteúdos que possam ser ministrados, inclusive ligados ao eixo prático de formação. Adicionalmente, periodicamente a CPA envia, por e-mail, formulário específico com vistas a colher informações dos egressos da Faculdade Barretos. Uma vez tabulado todos os resultados a CPA elabora relatório que é encaminhado aos NDE 's de cada curso de graduação que por sua vez elabora plano de ação para reestruturação do curso quando for o caso.

Assim, a conduta adotada (através dos seus órgãos colegiados e Coordenação) tem por finalidade utilizar-se de todos os métodos avaliativos (internos e externos) como um precioso banco de dados para o aprimoramento do curso, acreditando que a adoção de uma conduta volátil e dinâmica contribuirá para a construção de um curso que atenda à necessidade do público local e regional.

2.18 PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO APRENDIZAGEM

Para atendimento das exigências requeridas pela modernidade, enquanto processo de contínuo aperfeiçoamento, a Faculdade Barretos enfatiza no seu cotidiano didático pedagógico os estudos práticos nas diversas disciplinas oferecidas.

Neste sentido a avaliação vem assumindo importância crescente em todos os domínios, e ao mesmo tempo, apresenta-se como um desafio, propondo-se a romper os modelos tradicionais, tecnicistas, que utilizam a avaliação única e exclusivamente para obter medição, em termos de rendimento.

A tendência é que a avaliação amplie seus domínios para além da função

tradicional, ou seja, deixe de ser um mero instrumento punitivo para ser um mecanismo eficiente de avaliação da aprendizagem, estendendo-se de modo cada vez mais consciente, sistemático e fundamentado cientificamente. Para tanto, as políticas educacionais, as reformas e inovações do sistema educacional, e as reformulações dos projetos pedagógicos, dos currículos e dos programas, devem ser constantes e amplos.

O desafio que a avaliação representa para o docente é que apesar de ser vista como um comportamento comum aos seres humanos, porque estes estão constantemente se avaliando, não é tão óbvio quanto aparenta. Ao avaliar e ser avaliado o ser humano expõe-se no aspecto racional e emocional.

A avaliação recebe conotações particulares, de acordo com o seu contexto, mas em sua essência pode ser conceituada pelo ato de julgar algo ou alguém quanto a seu valor. A avaliação é, sem dúvida, um julgamento, valoração, no sentido em que ela não tem significado fora da relação com um fim, e de um contexto em que o avaliador se pronuncia sobre o objeto avaliado quanto ao seu sucesso ou fracasso.

A participação do acadêmico na avaliação se dá pela auto-avaliação que deve se realizar de forma crítica e reflexiva. Ela revela conhecimentos, habilidades e valores, encoraja a reflexão do aluno, atende as diversidades de interesses e facilita o diálogo entre alunos e professores.

A avaliação, tratando-se de desempenho escolar, deve ser entendida como diagnóstico do desenvolvimento do aluno em relação ao processo ensino-aprendizagem, na perspectiva de seu aprimoramento. Neste sentido a avaliação tem os seguintes objetivos:

- Diagnosticar a situação de aprendizagem do aluno para estabelecer objetivos que nortearão o planejamento da prática docente;
- Verificar os avanços e dificuldades do aluno no processo de apropriação, de construção e de recriação do conhecimento, em função do trabalho desenvolvido;
- Fornecer aos professores elementos para uma reflexão sobre o trabalho realizado, tendo em vista o planejamento constante;
- Possibilitar ao aluno tomar consciência de seus avanços e dificuldades, visando ao seu envolvimento no processo ensino-aprendizagem;
- Embasar a tomada de decisão quanto à promoção ou retenção dos alunos.

A avaliação do desempenho escolar far-se-á por meio de elementos que comprovem eficiência nos estudos, trabalhos escolares e pesquisas.

A avaliação do desempenho escolar poderá ser realizada por disciplina, conjunto de disciplinas ou área de conhecimento, conforme as atividades curriculares, abrangendo os aspectos de frequência e aproveitamento, sendo considerado reprovado o aluno que não cumprir o mínimo estabelecido pela norma regimental.

2.18.1 AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM DISCENTE

Avaliação é um processo abrangente da existência humana, que implica uma reflexão crítica sobre a prática, no sentido de captar seus avanços, suas resistências, suas dificuldades e possibilitar uma tomada de decisão sobre o que fazer para superar os obstáculos.

Um posicionamento fundamental, quando se fala de avaliação, é relativo aos objetivos da educação escolar, pois deles é que derivarão os critérios de análise do aproveitamento. A avaliação escolar está relacionada a uma concepção de homem, de sociedade (que tipo de homem e de sociedade quer formar) e ao Projeto Pedagógico da

instituição. É justamente aqui que encontramos uma distorção: de modo geral, não se percebe a discrepância entre a proposta de educação e a prática efetiva. Em parte isso ocorre em função de uma prática de planejamento meramente formal, levando a que os professores simplesmente esqueçam quais foram os objetivos propostos.

O que se espera de uma avaliação, numa perspectiva transformadora, é que os seus resultados constituam parte de um diagnóstico e que, a partir dessa análise da realidade, sejam tomadas decisões sobre o que fazer para superar os problemas constatados: perceber a necessidade do aluno e intervir na realidade para ajudar a superá-la. Sendo assim, a avaliação deve ser reflexiva, relacional e compreensiva.

Pretende-se que a avaliação se faça por práticas inovadoras, a fim de dar conta de uma nova perspectiva epistemológica, onde as habilidades de intervenção no conhecimento serão mais valorizadas do que a capacidade de armazená-lo.

Neste caso, o que se requer do aluno é que seja capaz de pensar, de transitar nas idéias, de interpretar a informação disponível, de construir alternativas, de dominar processos que levem a novas investigações, de desenvolver o espírito crítico e tantas outras habilidades extremamente necessárias na ciranda das novas demandas do mundo atual. O professor tem de substituir a resposta pronta que dá aos alunos pela capacidade de reconstruir com eles o conhecimento.

A avaliação do ensino aprendizagem, proposta pela Faculdade Barretos, dar-se-á pelo processo de Avaliação Continuada, podendo ser antes (diagnóstica), durante (formativa) e ao final (somativa).

- **AVALIAÇÃO DIAGNÓSTICA**

Aplicada no início do semestre letivo, faz um prognóstico dos conhecimentos e das capacidades dos alunos ingressantes; auxilia o professor a localizar seu ponto de partida para o ensino e demonstra a situação de cada um dos alunos, para um trabalho posterior; aplicada durante o ano, quando o aluno se depara com problemas em relação a um novo conteúdo abordado.

Depois de diagnosticadas as dificuldades dos alunos, os mesmos terão aulas de nivelamento para suprir suas dificuldades. Essas aulas ocorrerão fora do horário normal e sem custo adicional para o aluno. É o compromisso da Faculdade Barretos, para com a ótima formação do aluno.

- **AVALIAÇÃO FORMATIVA**

A avaliação formativa tem a finalidade de proporcionar informações acerca do desenvolvimento de um processo de ensino e aprendizagem, com o fim de que o professor possa ajustá-lo às características das pessoas a que se dirige. É uma avaliação incorporada no ato do ensino e integrada na ação de formação e que contribui para melhorar a aprendizagem, pois informa o professor sobre o desenvolver da aprendizagem e o aluno sobre os seus sucessos e fracassos, o seu próprio caminhar. Assim, proporciona, por exemplo: segurança e confiança do aluno nele próprio; feedback ao dar rapidamente informações úteis sobre etapas vencidas e dificuldades encontradas; diálogo entre professor e aluno bem fundamentado em dados precisos e consistentes. Além disso, a avaliação formativa assume uma função reguladora, quando permite tanto a alunos como a professores ajustarem estratégias e dispositivos.

Ela pode reforçar positivamente qualquer competência que esteja de acordo com alguns objetivos previamente estabelecidos e permitir ao próprio aluno analisar situações, reconhecer e corrigir seus eventuais erros nas tarefas.

É importante procurar de fato avaliar todas as dimensões da aprendizagem e garantir que o conteúdo da avaliação seja coerente com os objetivos educacionais delineados.

- **AVALIAÇÃO SOMATIVA**

A avaliação somativa pretende ponderar o progresso realizado pelo aluno no final de cada semestre, no sentido de aferir resultados já recolhidos por avaliações do tipo formativa e obter indicadores que permitam aperfeiçoar o processo de ensino. Os procedimentos avaliativos incluirão atividades em que o conhecimento acumulado é posto à disposição dos alunos, não para que estes o memorizem, mas para que demonstrem ser capaz de com ele interagir. Com certeza farão parte deste rol pequenas investigações, observação e análise da realidade, interpretação de dados disponíveis, produção de textos, resolução de problemas construídos pelos próprios estudantes, entre outros.

Não se pode descartar, também, as tarefas avaliativas comumente chamadas de provas. Só que elas assumem um caráter distinto da lógica, propondo, em geral, questões dissertativas em que os dados podem ser consultados, exigindo-se do aluno habilidades de intervenção no conhecimento. Até questões tipo testes podem ser utilizados, desde que envolvam a exigência de processos mentais complexos e reconheça o estudante como o protagonista do processo avaliativo.

A partir dessas convicções a Faculdade Barretos assim propõe regimentalmente o processo de verificação do rendimento escolar conforme estabelece o Capítulo II do Regimento da Faculdade.

2.19 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O domínio dos recursos eletrônicos pelo discente e o desenvolvimento do hábito quanto à lida diária com a rede mundial de computadores, faz com que a IES ofereça curso de Nivelamento de conhecimentos básicos em informática (utilização de aplicativos básicos como Word, Excel, Power-Point, Internet) permitindo que mesmo o discente sem domínio da tecnologia, tenha contato com importante ferramenta a serviço do conhecimento.

Na biblioteca e nos laboratórios de informática, o aluno tem acesso a revistas eletrônicas e periódicos especializados, com amplas condições de aprimorar seus conhecimentos por meio do uso da tecnologia.

A plataforma para ensino via computador, o Moodle, é empregado para apoio às atividades didático-pedagógicas como um ambiente virtual de apoio ao discente. Além disso, o Sistema de Registro Acadêmico – RM também é utilizado como suporte, visto que além do controle acadêmico (notas e frequência) são inseridos materiais didáticos para consulta dos alunos.

Outros recursos tecnológicos são utilizados como apoio didático, tais como vídeos (site Youtube, por exemplo), documentários, filmes, blogs, redes sociais, dentre outros.

A IES disponibiliza um sistema de internet sem fio em todas as suas instalações propiciando ao aluno o acesso à rede mundial de computadores.

Esta iniciativa visa compartilhar as informações com a comunidade interna e

externa.

2.20 NÚMERO DE VAGAS

30 vagas

2.21 FORMA DE ACESSO AO CURSO

A FACULDADE BARRETOS promove o ingresso de candidatos aos seus cursos e programas de acordo com a legislação pertinente e as normas do seu Regimento Interno. O processo seletivo destina-se a avaliar a formação recebida pelos candidatos e a classificação, dentro do estrito limite de vagas oferecidas, sendo estas autorizadas pelo MEC. As inscrições para o processo seletivo são abertas através da internet, do qual constam os cursos oferecidos com as respectivas

vagas, os prazos e documentação exigida, a relação das provas, os critérios de classificação e demais informações úteis ao candidato, de acordo com as exigências legais.

3.1 COORDENADOR DO CURSO

3.1.1 GESTÃO DO CURSO: ATUAÇÃO DA COORDENAÇÃO

Cabe à Coordenação de Curso a administração, o acompanhamento e o gerenciamento das atividades do curso com especial atenção no cumprimento da carga horária e dos conteúdos das disciplinas e atividades, bem como o desempenho docente e discente.

No curso de MBA em Gestão de Pessoas, compete ainda ao coordenador as seguintes atribuições:

- I - Estabelecer relações com empresas e organizações públicas e privadas do município e região;
- II - Oportunizar novos ambientes de ensino-aprendizagem para o aluno no âmbito do Curso;
- III - Estar em consonância com os princípios da ética da profissão aplicados à formação de novos profissionais;
- IV - Estimular, oportunizar e participar de atividades interdisciplinares, criando espaços de vivência do aluno neste contexto;
- V - Validar e acompanhar o desenvolvimento de Atividades Complementares do curso;
- VI - Organizar todo processo seletivo das vagas ;
- VII - Avaliar e acompanhar as atividades;
- VIII - Verificar o cumprimento das normas e oportunizar novos locais, atendendo a novas demandas;
- IX - Acompanhar todo o funcionamento do Centro de Estudos e Atendimento;

- X - Auxiliar e dar suporte didático-pedagógico aos docentes.

FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DA COORDENADOR

3.1.1.1 Titulação

A professora Nádia de Castro Carvalho tem mestrado em Administração de Empresas, aperfeiçoamento em Managing Marketing as Competitive Intelligence pela Universidade de Toronto, Especialista em Gestão Empresarial pela Universidade Católica de Minas Geral e graduada em comunicação social.

3.1.1.2 Experiência Profissional, de Magistério e de Gestão Acadêmica da Coordenadora

Bolsista de Extensão no país no CNPQ – Nivel SA, orientadora do Programa Agente Local de Inovação Sebrae / CNPQ, Coordenadora da Empresa Junior e Pós graduação da Faculdade Barretos. Foi pesquisadora Associada do Nucleo de Pesquisa, Ensino e Marketing e Estrategia de Operações(NUME) no departamento de Ciencias Administrativas da UFMG. Foi intergrante do Núcleo de Pesquisa, Avaliação de Impactos Sócio – Economico dos Programas na área de CT&I em Minas Gerais – FAPEMIG. Desenvolveu trabalhos teóricos para empresa ComScore. Tem experiência em ensino, pesquisa e extensão.

3.3 CORPO DOCENTE DO CURSO

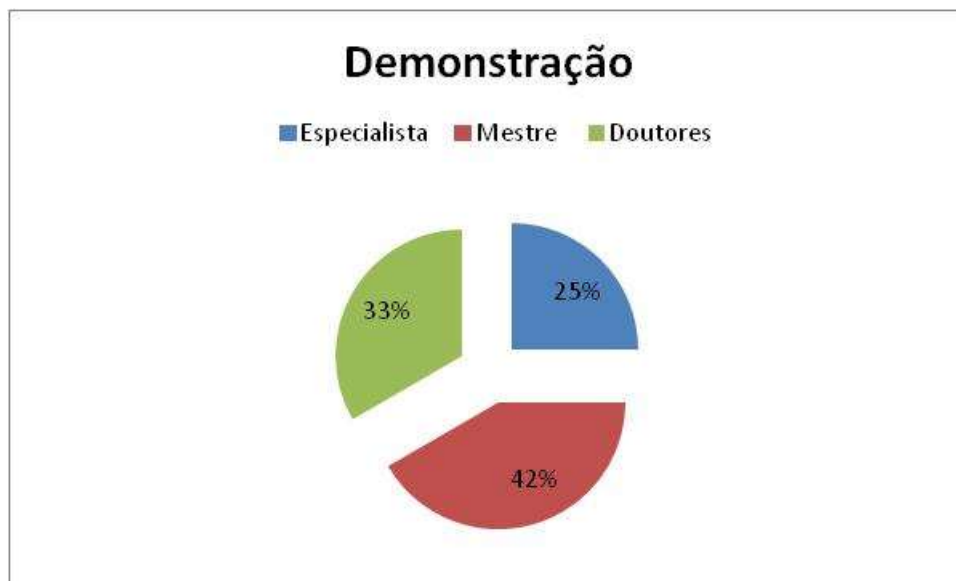
O objetivo da Faculdade Barretos é manter altos índices, tanto de titulação quanto de dedicação ao magistério, sem perder de vista o bom professor, pois de nada adiantam títulos se os professores não desenvolveram habilidades essenciais para obtenção de um resultado positivo na troca e na construção do conhecimento que se consegue a partir da relação professor-aluno.

Aliado a esse propósito, pretende-se que a maioria dos docentes atue nas disciplinas com estreita vinculação às áreas de conhecimento de sua qualificação e experiência profissional. A IES assegura a contratação de novos professores em regime de tempo parcial (RTP), regime de tempo integral (RTI) e horista.

3.3.1 TITULAÇÃO

Dos professores que atuam no Curso de MBA em Gestão de Pessoas abaixo a demonstração dos indicadores.





CAPÍTULO IV - INFRAESTRUTURA

A Instituição adquiriu área situada no perímetro urbano, de fácil acesso ao público, na qual foi construída a Faculdade Barretos, dotada de amplo espaço físico, contando com salas de aula climatizadas, ala administrativa, biblioteca, laboratórios, Núcleo de Prática Jurídica, espaço reservado para coordenadores e professores, anfiteatro para 400 pessoas, bem como estacionamento privativo para comunidade acadêmica e visitantes. O sistema de segurança é feito por empresa terceirizada com atendimento 24 horas, guarita e câmeras de segurança.

4.1 GABINETES DE TRABALHO PARA PROFESSORES TEMPO INTEGRAL – TI

Os docentes contratados em tempo integral estão instalados em uma sala ampla, climatizada, com ventilação, iluminação e acústica adequadas, com banheiros exclusivos, assegurando uma perfeita comodidade aos usuários do local.

Na sala há gabinetes de trabalho, devidamente equipados com computadores com acesso a internet e impressoras, contando, também com telefone e mesa de reunião, além de cadeiras e armários. O local recebe cuidados diários de limpeza e é de fácil acessibilidade aos docentes e discentes.

4.2 ESPAÇO DE TRABALHO PARA COORDENAÇÃO DO CURSO E SERVIÇOS ACADÊMICOS

O gabinete de trabalho do coordenador de curso consiste em uma sala devidamente equipada com mesa, cadeiras, armários, telefone e computador com

acesso à internet. O ambiente é climatizado e a sala está próxima à sala dos professores, permitindo excelente acesso para atendimento aos docentes e aos acadêmicos.

A coordenação conta com o apoio de duas secretarias: uma exclusiva para atender às demandas dos coordenadores de curso e outra que cuida de todo o registro acadêmico e documentação de alunos e professores.

O local conta com serviço diário de limpeza, prestado por pessoal de apoio contratado pela IES.

4.3 SALA DE PROFESSORES

A sala dos professores da Faculdade Barretos atende de forma excelente os requisitos de dimensão, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, conservação e comodidade.

A sala apresenta uma dimensão de 77,07 m² quadrados, contando com banheiros masculino e feminino exclusivos, recebendo do pessoal de apoio cuidados especiais diários quanto a sua limpeza e conservação. A iluminação natural é perfeitamente adequada, havendo também eficiência plena na iluminação artificial, o que permite, mesmo no período noturno, uma excelente luminosidade para as atividades que são ali realizadas.

A acústica da sala é também bastante adequada. Quanto à ventilação, a sala possui duas janelas, com perfeita circulação de ar quando abertas, até porque dão vazão para o lado externo do prédio em que há constante circulação de vento. As referidas janelas são dotadas de cortinas para, quando necessário, impedirem o ingresso de luz externa. Há ainda no local aparelho de ar-condicionado do tipo sprinter, que permite uma temperatura ambiente extremamente agradável, mesmo nos dias quentes de verão.

Existem no local, dois sofás, uma mesa de reunião grande com 10 (dez) cadeiras, além de mais 08 (oito) cadeiras avulsas. Há um balcão (tipo americano), com banquetas, que contorna a copa também existente no local, a qual é dotada de pia, armários, geladeira, forno e cafeteria elétrica e bebedouro.

Para maior comodidade e privacidade dos professores o local oferece armário com divisórias e chaves individuais para acomodação de materiais de cunho acadêmico e pessoal dos docentes, havendo ainda computador com acesso a banda larga e ramal telefônico. O local é ainda dotado de sinal de internet sem fio (wireless), permitindo que os professores acessem a internet de seus respectivos notebooks.

O local é de fácil acessibilidade aos docentes, sendo que o ingresso dos alunos se dá mediante agendamento e autorização prévia do docente na recepção principal da unidade.

4.4. SALAS DE AULA

A Faculdade Barretos possui 28 salas de aula construídas em alvenaria, que permite excelente isolamento térmico e acústico, possuindo janelas de ferro com vazão externa, que permitem a circulação natural de ar. Todas as salas possuem aparelhos de ar-condicionado do tipo sprinter, os quais proporcionam uma climatização excelente, mesmo nos dias quentes de verão. São devidamente equipadas com carteiras universitárias, que atendem às especificações ergonômicas além de mesa e cadeira para o professor, bem como lousa panorâmica em tamanho que atende plenamente a dimensão da sala e, por conseguinte, a todos os alunos nela distribuídos. As salas possuem tamanhos diferenciados, comportando de 40 a 80 carteiras universitárias.

A IES iniciará a ampliação de toda a sua estrutura física com a construção de

blocos de sala de aulas, biblioteca e nova praça de alimentação, conforme projeto arquitetônico disponível para a Comissão Avaliadora. A ampliação da estrutura física da IES será feita mediante recursos financeiros próprios.

As salas ainda possuem iluminação natural perfeita, havendo também eficiência plena na iluminação artificial, apresentando luzes do tipo fluorescente, o que permite mesmo no período noturno uma excelente luminosidade para as atividades que diariamente são realizadas.

As salas têm à disposição retroprojetores, aparelhos de data-show, aparelhos de som, aparelhos de DVD, telão e microfones, os quais são instalados mediante gabinete móvel, quando solicitados pelos professores. As solicitações são realizadas pessoalmente pelo docente ou mediante pedido pela internet, através do email multimeios@unibarretos.com.br.

As salas recebem limpeza diária pelo pessoal de apoio, o mesmo ocorrendo com as carteiras e lousa.

4.5. ACESSO A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA

4.5.1 ACESSO DOS PROFESSORES A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA

A Faculdade Barretos disponibiliza diversos locais equipados com recursos de informática para os professores do curso, visando ao desenvolvimento das atividades docentes de ensino, pesquisa e extensão.

São disponibilizados computadores para acesso exclusivo do corpo docente na sala dos professores e nos gabinetes de atendimento aos alunos, para trabalhos individuais de produção de material escrito e gráfico que requerem uso de processadores de texto, programas de apresentação multimídia e acesso à internet.

Os professores também têm livre acesso ao laboratório de informática composto por 100 computadores que contam com vários softwares, além do pacote Microsoft Office.

4.5.2 ACESSO DOS ALUNOS A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA

O desempenho competente, em qualquer profissão, reclama o conhecimento e a prática de instrumental tecnológico e de multimeios. O funcionamento de uma IES pressupõe a disponibilidade desses recursos e a presença de operadores capazes de propiciar uma gestão eficiente dos mesmos e de ensinar como utilizá-los, segundo os programas no projeto de cada curso oferecido.

Ademais, os recursos tecnológicos e de multimeios devem funcionar, também, como vias de integração da Faculdade com a comunidade, mediante atividades complementares, de extensão e de serviços, de caráter interdisciplinar.

Desde o início de suas atividades, a Faculdade Barretos assume o forte compromisso de aliar tecnologia aos cursos que oferece, contando com computadores de bom desempenho para alunos e professores.

A Faculdade Barretos disponibiliza diversos recursos tecnológicos aos seus alunos. Um total de 4 laboratórios com 30 computadores cada, com a

estrutura de *hardware* e *software* adequada e acesso à internet.

São oferecidos também computadores para a pesquisa de periódicos na biblioteca com a mesma configuração dos equipamentos do laboratório de informática, proporcionando aos alunos amplo acesso e em horários alternativos às atividades em sala de aula.

A Faculdade Barretos tem, em sua infraestrutura de apoio pedagógico, uma grande alavanca tecnológica para a realização de aulas, reuniões e eventos na instituição. A utilização de dispositivos audiovisuais, principalmente os mais usados em sala de aula, como TV, vídeo, lousa, computador e projetor multimídia que facilitam o fazer pedagógico.

A Instituição possui um programa de manutenção preventiva, bem como investe na preparação de recursos humanos qualificados, rápido atendimento aos professores em sala de aula, além de propiciar orientações *in loco* e capacitações aos seus docentes sobre o correto uso dos aparelhos eletrônicos, contribuindo para a maximização dos recursos disponíveis.

Em seu Plano de Desenvolvimento Institucional a Faculdade Barretos apresenta um programa de ampliação e atualização dos seus recursos audiovisuais, a partir da quantidade existente atualmente.

Os equipamentos oferecidos para os professores e alunos, nos diversos espaços existentes na Faculdade Barretos estão conectados à rede de comunicação científica, permitindo acesso aos seus usuários via Internet.

A Faculdade Barretos dispõe de equipe de serviços gerais, apta à manutenção e conservação de suas estruturas físicas e de equipamentos, de forma a garantir sua qualidade e disponibilidade, sem interrupção ou interferência nas atividades acadêmicas. Nestes serviços se incluem uma manutenção regular e frequente aos laboratórios destinados ao ensino e a pesquisa, executada por pessoal especializado e treinado para exercer estas funções.

A coordenação dos trabalhos de manutenção e conservação das instalações está a cargo de um profissional habilitado para identificar a necessidade de intervenção preventiva, corretiva e/ou de emergência.

4.6 BIBLIOTECA

A Biblioteca Rachel de Queiroz da Faculdade Barretos é um núcleo central de referência, sendo cadastrada devidamente no Conselho Regional de Biblioteconomia e foi instituída com a finalidade de fornecer à comunidade acadêmica apoio bibliográfico e suporte informacional necessários ao desenvolvimento adequado dos programas de ensino, maximizando o processo de aprendizagem iniciado em sala de aula.

Como órgão suplementar a Biblioteca está vinculada à Diretoria da Faculdade Barretos mantendo relacionamento sistêmico com os demais setores e constituindo-se em ferramenta de apoio às atividades fins de ensino, pesquisa e extensão da Instituição.

4.6.1 APRESENTAÇÃO

A Biblioteca Rachel de Queiroz está localizada na Faculdade Barretos, à Avenida C-12 Nº 1555, Bairro Cristiano de Carvalho, em Barretos-SP. Informatizada, a biblioteca disponibiliza acesso direto aos livros pelos próprios alunos, ambientes individuais de estudos, ambientes para grupos de estudos, oferece também consultas, reservas e renovação de livros via Internet. A bibliografia básica e complementar solicitada pelos docentes do curso está disponível aos alunos do curso de

Nutrição.

4.6.2 ESPAÇO FÍSICO

As instalações da Biblioteca da Faculdade Barretos apresentam condições adequadas quanto à área física, com 210,80 m². O seu mobiliário é adequado e moderno, de acordo com os princípios recomendados para as bibliotecas universitárias. O acervo está acomodado em estantes, devidamente distribuído em coleções específicas. Os periódicos especializados contam com estantes expositoras para os títulos correntes. As instalações para os estudos individuais são adequadas no que se refere ao espaço físico, mobiliário, ventilação e climatização, iluminação e acessibilidade. Os estudos em grupo contam também com adequadas instalações em todos os parâmetros de análise. As instalações favorecem o acesso dos alunos, professores e funcionários da Faculdade Barretos ao acervo.

4.6.3 INSTALAÇÕES PARA O ACERVO

A disposição do acervo obedece aos padrões de qualidade exigidos para uma biblioteca universitária, garantido o livre acesso, possibilitando rapidez e qualidade às consultas.

4.6.4 INSTALAÇÕES PARA ESTUDOS INDIVIDUAIS

A Biblioteca da Faculdade Barretos conta com baias para os estudos individuais, assim como mesas e cadeiras. O mobiliário garante comodidade aos usuários, apresentando condições ideais quanto à ventilação e climatização, iluminação, acessibilidade e limpeza.

4.6.5 INSTALAÇÕES PARA ESTUDOS EM GRUPOS

São em número de três salas, e possuem cada uma, mesa e cinco cadeiras. Os espaços proporcionam a reserva necessária para o tipo de atividade que neles são desenvolvidos. Por estarem inseridos no corpo da biblioteca, estão atendidos os aspectos de iluminação, ventilação e climatização, acústica e limpeza.

4.6.6 ACERVO

O acervo da Biblioteca da Faculdade Barretos compõe-se de livros, periódicos, DVDs, CD-Rom, revistas e jornais.

4.6.7 LIVROS

A quantidade de títulos e exemplares de livros no acervo da Biblioteca é planejada para atender de forma excelente o número de vagas solicitadas para o curso. Para cada unidade curricular existem no mínimo 3 títulos com 7 ou mais exemplares para cada título, o que equivale a um exemplar para menos que 10 (dez) vagas autorizadas. O acervo bibliográfico é atualizado, encontra-se informatizado e tombado junto ao patrimônio da IES.

4.6.8 PERIÓDICOS ESPECIALIZADOS

Na biblioteca e nos laboratórios de informática, o aluno tem acesso a revistas eletrônicas e periódicos especializados, com amplas condições de aprimorar seus conhecimentos por meio do uso da tecnologia.

Os periódicos especializados contam com estantes expositoras para os títulos correntes. As instalações para os estudos individuais são adequadas no que se refere ao espaço físico, mobiliário, ventilação e climatização, iluminação e acessibilidade. Os estudos em grupo contam também com adequadas instalações em todos os parâmetros de análise. As instalações favorecem o acesso dos alunos, professores e funcionários da Faculdade Barretos ao acervo.

Os periódicos especializados podem ser acessados através dos links disponibilizados no site da Biblioteca da Faculdade.

4.6.9 JORNAIS E REVISTAS

A Faculdade Barretos disponibiliza em sua Biblioteca os principais jornais e revistas de grande circulação. Conforme o que se observa no quadro seguinte, o acervo destes periódicos atende adequadamente.

JORNAIS E REVISTAS
Revista Veja
Você
Exame
Jornal de Barretos
O Estado de São Paulo

4.6.10 INFORMATIZAÇÃO

Todo o acervo bibliográfico encontra-se informatizado e o sistema de consultas é realizado através de terminais via Internet. Os sistemas de controle de empréstimos de livros e de estatísticas de frequência dos usuários e utilização das obras também se encontram informatizados.

4.6.13 HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

Para o bom desempenho e disponibilidade de atendimento não só da comunidade acadêmica da Faculdade Barretos, mas também da comunidade local, foi estabelecido o horário de funcionamento da Biblioteca que oferece condições de atendimento bem flexíveis, possibilitando o seu acesso em horários alternativos aos das atividades em sala de aula.

HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO						
DIAS SEMANA	DA MANHÃ		TARDE		NOITE	
	INÍCIO	FIM	INÍCIO	FIM	INÍCIO	FIM
Segunda à Sexta	-	-	14h00	-	-	23h00
Sábado	8h30	12h30	-	-	-	-

4.6.14 SERVIÇOS

A Biblioteca da Faculdade Barretos pode ser utilizada pelos professores, alunos, pessoal técnico-administrativo, bem como pesquisadores devidamente cadastrados. A Biblioteca alinha as seguintes facilidades e condições de acesso aos seus serviços:

- Sistema de livre acesso que permite ao usuário dirigir-se à área do acervo, com orientação de pessoal qualificado;
- Consulta a obras de referência restrita ao recinto da Biblioteca, ressalvados os casos de expressa autorização de quem de direito;
- Espaço físico para consulta individual e para trabalho em grupo;
- Serviço de reserva, nos casos em que a procura é superior ao número de exemplares disponíveis;
- Serviço de apoio em normalização de trabalhos acadêmicos;
- Renovação online e consulta ao acervo via internet.

O processo de seleção e aquisição do material bibliográfico é realizado com base nas bibliografias dos programas de ensino dos cursos, inseridas no

projeto pedagógico ou enviadas, diretamente, à Biblioteca, pelos professores. Este procedimento é complementado, permanentemente, pela consulta a catálogos de editoras nacionais e internacionais, inclusive disponível na internet e pela leitura dos resumos ou revisão de livros constantes nos periódicos especializados na área.

Foi estabelecida uma política permanente de atualização e renovação do acervo. Para tanto se estabeleceu uma estreita relação com as diversas Coordenadorias de Cursos, no sentido de, permanentemente, atendê-los em suas necessidades e dar suporte à atividade fim.

4.6.15 APOIO NA ELABORAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS

O apoio na elaboração de trabalhos acadêmicos é realizado em diversas etapas:

- Bibliotecária e seus auxiliares orientam pesquisas acadêmicas, com objetivo de auxiliar os usuários a encontrar as informações necessárias para os seus trabalhos;

- A bibliotecária está capacitada a prestar orientação na formatação técnica de trabalhos científicos, de acordo com a normatização específica da Faculdade e as normas da ABNT e/ou Vancouver.

No início de cada semestre letivo é elaborado material didático (Manual do Aluno), no qual constam os regulamentos da Biblioteca e os procedimentos necessários para o atendimento adequado, fornecem orientações aos alunos na realização de trabalhos acadêmicos, com atenção especial às normas da ABNT.

4.6.16 PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

A Biblioteca da Faculdade Barretos está sob a responsabilidade de dois profissionais habilitados e devidamente inscritos no Conselho Regional de Biblioteconomia, além de 2 auxiliares contratados e capacitados para garantir o pleno atendimento aos usuários.

Bibliotecário Responsável:

Fernando Brito da Costa Dias - CRB - 8/305

4.6.17 ORGANIZAÇÃO

O acervo da biblioteca é classificado pela CDD (Classificação Decimal de Dewey) e a catalogação é feita no banco de dados RM Biblios.

4.7 INSTALAÇÕES ADMINISTRATIVAS

Os setores administrativos possuem infraestrutura física e de equipamentos compatíveis à demanda e contam com um corpo administrativo qualificado.

4.8 INSTALAÇÕES DO ANFITEATRO

O anfiteatro é utilizado para atividades diversas como: seminários, painéis,

palestras, apresentações artísticas e culturais, dentre outros eventos. Equipado com som e projetor de imagem, assentos almofadados e ar condicionado, favorece a realização de inúmeros eventos, inclusive os patrocinados pela comunidade em geral. O anfiteatro possui 367,23 m² e comporta 400 pessoas.

4.9 LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA

Os laboratórios são espaços destinados ao suporte técnico das funções acadêmicas. Embora centrado nas atividades práticas de ensino, os laboratórios também devem operacionalizar outras necessidades advindas da prática de investigação e da extensão.

Todas as disciplinas do Curso poderão utilizar-se dos Laboratórios de Informática, seja nas atividades práticas supervisionadas pelos docentes, ou nas atividades de estudo e pesquisa individuais e em grupo pelos alunos.

Espaço Físico:

A Faculdade Barretos possui na **Unidade II**, 2 (dois) laboratórios de informática de 48,80 m² e 2 (dois) laboratórios de informática de 49,60m², totalizando 196,80 m².

LABORATÓRIO 1		
Equipamentos	CARACTERÍSTICAS	QUANTID
MICROCOMPUTADOR	Micro 2.6 MHz, com 512 MB de memória RAM, 80 GB de disco rígido, CD 52x, Monitor de 15” colorido com resolução de 1024x768. Placa	30
SOFTWARES	Microsoft Windows XP, Microsoft Office, JCreator LE, Kit de desenvolvimento Java – JDK Sun, Jude, Net Beans, C++, MySQL, Oracle. Internet	
MOBILIÁRIO	Mesas	30
	Cadeiras estofadas	50
OUTROS EQUIPAMENTOS/ MATERIAIS	Lousa eletrônica Smart Board	1
	Aparelho de ar condicionado – 30.000 BTUs	1
	Projetor multimídia SONY	1

Obs.: O Laboratório tem acesso à internet, com um link de 1 MB.

LABORATÓRIO 2		
Equipamentos	CARACTERÍSTICAS	QUANTID
Microcomputador	Microcomputador com processador AMD athlon de 1.67 Ghz, com 256 MB de memória Ram, 40 GB de disco rígido, CD Rom 52X, Monitor CRT Itautec de 15” colorido com	18

Softwares	Windows XP, pacote Microsoft Office, TClite, Dev-C++, Easy PHP 2.0, Free Pascal IDE, Packet Tracer 4.1. Com as parcerias criadas, os discentes e docentes também possuem acesso aos softwares e treinamentos da IBM, SUN, Oracle	
Mobiliário	Mesas	9
	Cadeiras estofadas	22
Outros Equipamentos	Aparelho de Ar condicionado – 30.000 BTUs	1

Obs.: O Laboratório tem acesso à internet, com um link de 1 MB.

LABORATÓRIO 3

Equipamentos	CARACTERÍSTICAS	QUANTID
Microcomputador	Microcomputador com processador Intel Celeron 420 de 1.6 GHz, com 1 GB de memória Ram, 80 GB de disco rígido, DVD-RW (leitor e gravador de CD – DVD), Monitor LCD LG de 15” colorido com resolução de 1024x768, placa de rede 10/100/1000-Bit	20
Microcomputador	Microcomputador com processador Intel Celeron de 2.66 GHz, com 512 MB de memória Ram, 80 GB de disco rígido, CD Rom 52X, Monitor LCD LG de 15” colorido com resolução de 1024x768, placa de rede 10/100-Bit PCI Fast Ethernet Adapter.	10
Softwares	Windows XP, pacote Microsoft Office, Java EE 5 SDK, Netbeans IDE 6.5, Jude Community, JCreator Pro, TClite, Dev-C++, Easy PHP 2.0, Visual Studio 2008, ASP.net, Microsoft Visual C# 2008, PHP Editor, Dia, MySQL Server 5.0, PHP 5, Free Pascal IDE, Packet Tracer 4.1, Sun Microsystems Java EE 5 SDK, Oracle Database 10g, Oracle Developer Suíte – Dev Suíte Home, Microsoft Visual Web Developer 2008, OpenProj, dentre outros. Com as parcerias criadas, os discentes e docentes também possuem acesso aos softwares e treinamentos da IBM,	
Mobiliário	Mesas	30
	Cadeiras estofadas	32
Outros Equipamentos	Aparelho de Ar condicionado – 30.000 BTUs	1

Obs.: O Laboratório tem acesso à internet, com um link de 1 MB.

LABORATÓRIO 4

Equipamentos	CARACTERÍSTICAS	QUANTID
--------------	-----------------	---------

Microcomputador	Microcomputador com processador Intel Celeron de 2.66 GHz, com 512 MB de memória Ram, 80 GB de disco rígido, CD Rom 52X, Monitor LCD Philips de 15" colorido com	30
Softwares	Windows XP, pacote Microsoft Office, Java EE 5 SDK, Netbeans IDE 6.5, Jude Community, JCreator Pro, TClite, Dev-C++, Easy PHP 2.0, Visual Studio 2008, ASP.net, Microsoft Visual C# 2008, PHP Editor, Dia, MySQL Server 5.0, PHP 5, Free Pascal IDE, Packet Tracer 4.1, Sun Microsystems Java EE 5 SDK, Oracle Database 10g, Oracle Developer Suíte – Dev Suíte Home, Microsoft Visual Web Developer 2008, OpenProj, dentre outros. Com as parcerias criadas, os discentes e docentes também possuem acesso aos softwares e treinamentos da IBM,	
Mobiliário	Mesas (bancadas)	12
	Cadeiras estofadas	30
Outros Equipamentos	Aparelho de Ar condicionado – 30.000 BTUs	1

Os laboratórios são planejados segundo as necessidades didático-científicas do projeto pedagógico do curso, no que se refere à área física, às instalações específicas, e aos equipamentos e aparelhos identificados pelos professores responsáveis pelas práticas e pelos projetos de pesquisa e programas de extensão.

A Instituição possui um programa de manutenção preventiva, bem como investe na preparação de recursos humanos qualificados, rápido atendimento aos professores em sala de aula, além de propiciar orientações *in loco* e capacitações aos seus docentes sobre o correto uso dos aparelhos eletrônicos, contribuindo para a maximização dos recursos disponíveis.

Os equipamentos oferecidos para os professores e alunos, nos diversos espaços existentes na Faculdade Barretos estão conectados à rede de comunicação científica, permitindo acesso aos seus usuários via Internet.

A Faculdade Barretos dispõe de equipe de serviços gerais, apta à manutenção e conservação de suas estruturas físicas e de equipamentos, de forma a garantir sua qualidade e disponibilidade, sem interrupção ou interferência nas atividades acadêmicas. Nestes serviços se incluem uma manutenção regular e frequente aos laboratórios destinados ao ensino e a pesquisa, executada por pessoal especializado e treinado para exercer estas funções.

A coordenação dos trabalhos de manutenção e conservação das instalações está a cargo de um profissional habilitado para identificar a necessidade de intervenção preventiva, corretiva e/ou de emergência.

4.11 CONDIÇÕES DE ACESSO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Unidade II da Faculdade Barretos, instalada em 2010, onde funcionam

os cursos de graduação e pós-graduação, foi construída atendendo a todos os requisitos para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, não possuindo barreiras arquitetônicas.

Ainda em consonância com o que estabelece a Norma Brasil 9050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas, na parte que trata da acessibilidade de pessoas deficientes e edificações, espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, a Faculdade Barretos assume o compromisso formal de proporcionar, quando solicitada, aos deficientes visuais e aos alunos com deficiência auditiva todo apoio necessário a que cumpram a integração curricular do curso interessado.

Sem prejuízo de acessibilidade às demais dependências da infraestrutura física, essas normas privilegiam o acesso de deficientes à biblioteca, laboratórios e espaços de convivência.

4.12 INFRAESTRUTURA DE SEGURANÇA

A Faculdade Barretos possui portaria 24h, além de vigilantes com rádio de intercomunicação que circulam em todos os seus ambientes.

Existe rede de proteção contra incêndio e sistema completo de telefonia nos dois blocos do prédio da IES.