



CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO

PRAÇA DA REPÚBLICA, 53 – CENTRO/SP - CEP: 01045-903
FONE: 2075-4500

PROCESSO	CEESP-PRC-2023/00322
INTERESSADO	Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza / FATEC Baixada Santista
ASSUNTO	Reconhecimento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
RELATORA	Consª Marlene Aparecida Zanata Schneider
PARECER CEE	Nº 291/2024 CES "D" Aprovado em 07/08/2024 Comunicado ao Pleno em 14/08/2024

CONSELHO PLENO

1. RELATÓRIO

1.1 HISTÓRICO

A Diretora Superintendente do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza protocolizou neste Conselho, em 16/10/2023, às fls.02, Ofício 393/2023 – GDS, documentos relativos ao pedido de Reconhecimento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, oferecido pela FATEC Baixada Santista em atendimento à Deliberação CEE 171/2019.

Foram enviados os seguintes documentos: PPC (de fls. 09 a 59), Relatório de Atividades Relevantes (de fls. 60 a 83), Relatório Síntese (de fls. 84 a 94), Histórico do CEETEPS e FATEC Baixada Santista (de fls. 95 a 114).

Após verificação da documentação, foram enviados para a CES em 19/10/2023 (às fls. 117 e 118).

A Portaria CEE-GP 437, de 01/11/2023, designou os Professores Alfredo Argus e Waldemar Álvaro Di Giacommo para emissão do Relatório circunstanciado sobre o Curso (às fls. 120).

Os Especialistas realizaram visita *in loco* no dia 21/11/2023 e o Relatório circunstanciado encontra-se de fls. 121 a 135.

Os autos retornaram à AT em 01/02/2024, onde foram baixados em diligência solicitando a curricularização da extensão, em 14/02/2024.

Na sequência, em 15/02/2024, a CES sobrestou os processos do CEETEPS que não atendiam a Deliberação CEE 216/2023 que regulamenta a Resolução CNE/CES 7/2018.

A resposta da IES chegou à AT em 12/07/2024:

- Ofício 220/2024 – Gabinete da Superintendência (às fls. 167 e 170);
- PPC atualizado de fls. 171 a 264).

1.2 APRECIÇÃO

Com base na norma em epígrafe, nos dados do Relatório Síntese e no Relatório da Comissão de Especialistas, passo a análise dos autos.

Histórico Institucional

Recredenciamento	Parecer CEE 123/2019, Portaria CEE-GP 191/2019, DOE 04/05/2019, por 7 anos
Diretora-Superintendente	Profª Laura Laganá

Dados do Curso

Autorização	Parecer CD 17/2021, DOE 01/05/2021, com fundamento na Deliberação CEE 106/2011, que concedeu ao CEETEPS prerrogativas de autonomia universitária
CH	2.800 h
Duração h/a	50 min
Período	Noturno
Horário	Segunda a Sexta feira, das 19h às 22h30
Vagas/semestre	40 vagas
Integralização	Mínimo 6 semestres e máximo 10 semestres
Coordenador do Curso	Ramon Eduardo Lopez de Torres Mestre Gestão de Negócios, Univ. Católica de Santos Esp. Metodologias Ativas, Fac. Educação Ciências e Letras Dom Domênico Graduado Administração de Empresas, FGV



A primeira turma iniciou no 2º semestre de 2021, com término no final do 1º semestre de 2024. O pedido de Reconhecimento foi protocolado no primeiro trimestre do último ano de sua integralização pela primeira turma, atendendo, portanto, a legislação (art. 41 da Deliberação CEE 171/2019).

Caracterização da Infraestrutura Física da Instituição reservada para o Curso

Instalação	Quantidade	Capacidade	Observação
Salas de aula	6	40	Computador, televisor 60 polegadas, data show e ar-condicionado
Laboratório de Informática	3	40	20 computadores, televisor 60 polegadas, datashow e ar-condicionado
Apoio – Centro de Informática	1	8	1 Servidor HP Poliant com Windows Server 2008, 05 computadores
Sala dos Professores	1	50	3 computadores, uma servidora e espaço para 45 professores por período
Sala da Coordenação	1	7	9 Coordenadores de Curso

Biblioteca

Tipo de acesso ao acervo	Livre
É específica para o curso	Sim
Total de livros para o curso	Impressos: Títulos: 29 Volumes: 113
Site com detalhes do acervo	http://biblio.cps.sp.gov.br/

Relação do Corpo Docente (atualização conforme Relatório dos Especialistas)

Docente	Disciplina	Regime de Trabalho
1. Ana Lucia da Silva Kfour Doutorado em andamento Mestre Estudos da Tradução, USP Graduada Letras/Tradução Interpretação, Centro Univ. Ibero-Americano	- Inglês III	P
2. Adélia da Silva Saraiva Doutora Língua Portuguesa, PUC/SP Mestre Língua Portuguesa, PUC/SP Licenciada Português, Literatura e Inglês, Univ. Católica de Santos	- Métodos para a Produção do Conhecimento - Inglês I e II	I
3. Aginaldo Eduardo de Souza Doutor Engenharia de Produção, UNIP Mestre Engenharia de Produção, UNIP Esp. Gestão, Docência e Tecnologias no Ensino Superior, Fac. São Vicente Esp. Gestão Empresarial, FGV Esp. Gestão Portuária: Infra, Logística e Negociação, Univ. Católica de Santos Graduado Geografia, Univ. de Franca Graduado História, Univ. de Franca Graduado Administração Geral, Univ. Monte Serrat	- Captação e Seleção de Talentos	I
4. Alexandre Garcia de Oliveira Doutor Ciência da Computação, USP Mestre Matemática Aplicada, USP Esp. Gestão de Projetos e Processos Organizacionais, CEETEPS Graduado Matemática, USP Tecnólogo Processamento de Dados, CEETEPS	- Matemática Elementar	I
5. Bruno Figueiredo dos Santos Esp. Gestão de Pessoas, Centro Univ. Anhanguera Santo André Tecnólogo Gestão de RH, Centro Univ. Anhanguera São Paulo	- Comportamento Organizacional	P
5. Cláudia Regina Pepe (Lattes atualizado 2022) Esp. LIBRAS, Fac. Brasil Licenciada Letras/Português-Inglês, Fac. Alfa	- LIBRAS	
6. Dorotéia Vilanova Garcia Doutora Engenharia Biomédica, Univ. Anhembí Morumbi Mestre Sistemas de Informação, Univ. Federal de Uberlândia Esp. Processamento da Informação, Univ. Federal de Uberlândia Esp. Matemática, Univ. Santa Cecília Esp. Tecnologia do Ensino em Ciências, Univ. de Franca Licenciada Ciências, Univ. de Franca Licenciada Pedagogia, Univ. de Franca Graduada Matemática, FFCL de Santo André	- Estatística - Informática Aplicada à Gestão de Pessoas I - Informática Aplicada à Gestão de Pessoas AAP	I
7. Eveline Katia de Souza Pontual Cavalcante Doutora Psicologia da Educação, Univ. Coimbra, Portugal Mestre Tecnologia Instrucional, Ohio University, Estados Unidos Graduada Letras, Univ. Católica de Santos	- Inglês IV	I
8. Fabiana Martins do Nascimento Silva Esp. Ciências Humanas e Sociais Aplicadas ao Mundo do Trabalho, MEC Esp. Planejamento, Implementação e Gestão da EAD, Univ. Federal	- Empreendedorismo - Endomarketing - Gestão de Benefícios	I



Fluminense Esp. Gestão Ambiental em Indústrias, Univ. Católica da Santos Graduada Formação Pedagógica 2ª Licenciatura, Fac. Manutenção dos Vales Gerais Graduada Administração, Univ. Católica da Santos	- Gestão Pública - Projetos de RH I	
9. Jason Cesar de Souza Godinho Mestre Administração, Univ. Metodista de São Paulo Esp. Gestão Empresarial e de Negócios, Univ. Católica de Santos Esp. Análise de Sistemas, FAAP Graduado Administração de Empresas, Fundação Lusíada Graduado Matemática, Univ. Católica de Santos	- Captação e Seleção de Talentos AAP - Gestão de Conflitos - Gestão do Clima Organizacional AAP	I
10. José Angelo Alvarez Doutorado em andamento Mestre Educação, Univ. Católica de Santos Esp. Design Instrucional EaD, Univ. Federal de Itajubá Esp. Gestão de Logística Empresarial, Univ. Aberta do Brasil Graduado Administração/Comércio Exterior, Univ. Metropolitana de Santos	- Fundamentos de Economia	
11. Júlio Cesar Raymundo Doutor Engenharia de Produção, UNIP Mestre Engenharia de Produção, UNIP Esp. Educação a Distância, UNIP Esp. Formação Pedagógica de Docentes, CEETEPS Esp. Logística, ITA Esp. Gestão Empresarial, CEETEPS Graduado Direito, Esc. Superior de Administração, Marketing e Comunicação de Santos Graduado Administração de Empresas e Comércio Exterior, Univ. Santa Cecília	- Gestão de Pessoas na Administração Pública	I
12. Leandro Gonçalves Martins Mestre Educação, Univ. Católica de Santos Esp. Filosofia e Autoconhecimento: Uso Profissional e Pessoal Esp. Management TI, FGV Graduado Administração, Univ. Santa Cecília	- Gestão das Rotinas de Pessoal II - Educação Corporativa - Educação Corporativa AAP - Gestão de Pessoas na Administração Pública AAP	P
13. Luciana Maria Guimarães Doutora Engenharia química, USP Mestre Engenharia química, USP Esp. Formação Pedagógica: Tecnologias para a Gestão da Aprendizagem, Univ. Metropolitana de Santos Esp. Educação a Distância, Univ. Metropolitana de Santos Graduada Engenharia Industrial Química, USP	- Saúde e Segurança Ocupacional	I
14. Mariana Marcia Rezende da Costa Esp. Psicopedagogia, Fac. São Luís Esp. Psicologia Organizacional e do Trabalho, PUC/MG Graduada Psicologia, PUC/MG	- Gestão do Clima Organizacional - Gestão das Relações Interpessoais	P
15. Marcos Fernando Prandi Mestre Sustentabilidade de Ecossistemas Costeiros e Marinhos, Univ. Santa Cecília Esp. Administração para Grad., FGV Graduado Administração de Empresas, Fac. Administração de Empresas de Santos	- Gestão das Rotinas de Pessoal I	I
16. Marco Maurício Tinoco Esp. Direito Digital/Direito da Comunicação Digital, Centro Univ. FMU Esp. Gestão Estratégica de Tecnologia da Informação, Centro Univ. Monte Serrat Licenciado Matemática, Fac. Polis das Artes Graduado Gestão de TI, Centro Univ. São Judas Tadeu	- Educação Corporativa AAP - Gestão por competências AAP - Gestão das Rotinas de Pessoal II	P
17. Paulo Jose Ferraz de Arruda Junior Doutor Direito Internacional Ambiental, Univ. Católica de Santos Mestre Direito, Univ. Católica de Santos Esp. Direito Público, Esc. Paulista de Direito Graduado Direito, Univ. Católica de Santos	- Legislação Trabalhista e Previdenciária	I
18. Ramon Eduardo Lopez de Torres Mestre Gestão de Negócios, Univ. Católica de Santos Esp. Metodologias Ativas, Fac. Educação Ciências e Letras Dom Domênico Graduado Administração de Empresas, FGV	- Administração Geral - Fundamentos da Economia - Endomarketing	I
19. Renato Marcio dos Santos Doutor Engenharia de Produção, UNIP Mestre Engenharia de produção, UNIP Graduado Direito, Univ. Católica de Santos Graduado Administração de Empresas, Univ. Santa Cecília	- Empreendedorismo	I
20. Roberto Ruiz Mestre Administração, Fund. São Leopoldo Esp. gestão de Pessoas, Univ. de Cuiabá	- Gestão das Relações Interpessoais - Gestão das Relações	P



Esp. Gestão Estratégica, Univ. Federal de Mato Grosso Licenciado Ciências/Física, Univ. Oeste Paulista Graduado Administração de Empresas, Fac. de Ciências Econômicas e Administrativas de Presidente Prudente Licenciado Ciências/Matemática, Univ. Oeste Paulista	Interpessoais AAP	
21. Rosana Cammarosano Mestre Gestão de Negócios, UNISANTOS Esp. Gestão Empresarial, Univ. Monte Serrat de Santos Esp. Administração de Marketing, Univ. Metropolitana de Santos Graduada Administração, PUC/SP	- Comunicação Empresarial	I
22. Thiago Henrique Estevam Xavier Mestrado em andamento (Lattes atualizado 25/07/2023) Esp. Docência no Ensino Superior, Univ. de Marília Graduado Informática Educacional, Fac. Paraná Licenciado Pedagogia, Inst. Paulista São José de Ensino Superior Graduado Matemática, Inst. Paulista São José de Ensino Superior Licenciado Informática, Inst. Paulista São José de Ensino Superior Graduado Ciência da Computação, UNIFAI	- Informática Aplicada a Gestão de Pessoas II	P
23. Valéria Carneiro da Silva Mestre Letras, UNIFESP Esp. Metodologia do Ensino de Língua Espanhola, Fac. Iguaçu Esp. Ética, Valores e Cidadania na Escola, USP Licenciada Pedagogia, Univ. Metropolitana de Santos Graduada Letras, Univ. Católica de Santos	- Espanhol I e II	P
24. Sandra de Oliveira Soares Cardoso Doutorado em andamento (Lattes atualizado 02/12/2023) Mestre Gestão de Negócios, Univ. Católica de Santos Mestre Educação, Centro Univ. São Judas Tadeu Mestre Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas, Univ. Católica de Santos Esp. Tecnologias, Formação de Professores e Sociedade, Univ. Federal de Itajubá Esp. Psicopedagogia Institucional e Tecnologia, Fac. São Luís Esp. Gestão Pública Municipal, UNIFESP Esp. Ética, Valores e Cidadania na Escola, USP Esp. Gestão Empresarial e Marketing, Univ. Santa Cecília Esp. Ensino Superior, Centro Univ. São Judas Tadeu Esp. Controladoria, Centro Univ. São Judas Tadeu Esp. Metodologia e Didática do Ensino Superior, Fac. de Educação, Ciências e Letras Don Domênico Esp. Administração de Empresas/ Produção, FAAP Graduada Tecnólogo Executivo Industrial, Centro Univ. São Judas Tadeu	- Gestão de Benefícios - Gestão de Carreira	I

Classificação dos Docentes por Titulação

Titulação	Quantidade	Percentual
Especialista	5	21
Mestre	10	41,5
Doutor	9	37,5
Total	24	100

A titulação dos docentes atende o disposto na Deliberação CEE 145/2016, que exige a titulação mínima de especialista.

Corpo Técnico disponível para o Curso

Tipo	Quantidade
Diretor	1
Coordenador do curso	1
Diretoria de Serviço Acadêmico	1
Diretoria de Serviço Administrativo	1
Agente Técnico Administrativo	5
Bibliotecária	1
Auxiliar Docente	2
Analista de Suporte e gestão	1
Estagiário	1

Demanda do Curso nos últimos processos seletivos

Sem.	Vagas	Candidatos	Relação Candidato/Vaga
	Noturno	Noturno	Noturno
2023/2	40	150	3,75
2023/1	40	156	3,90
2022/2	40	126	3,15
2022/1	40	298	7,45
2021/2	40	336	8,40



Demonstrativo de alunos Matriculados e Formados no Curso

Sem.	Matriculados		
	Ingressantes	Demais Séries	Total
	Noturno	Noturno	Noturno
2023/2	40	128	168
2023/1	40	105	145
2022/2	40	77	117
2022/1	40	36	76
2021/2	40	-	40

Matriz Curricular

AAP = Atividades Autônomas de Projeto

Sem	Disciplina	CH total 50 min	Inclui CH extensão
1º	Leitura e produção de Textos	80	-
	Matemática Elementar	80	-
	Comportamento Organizacional	80	-
	Gestão das Relações Interpessoais	40	-
	Gestão das Relações Interpessoais AAP	40	-
	Administração Geral	80	-
	Endomarketing	40	-
	Inglês I	40	-
	Total do Semestre	480	-
2º	Estatística	80	-
	Captação e Seleção de Talentos	80	-
	Captação e Seleção de Talentos AAP	40	-
	Espanhol I	40	-
	Inglês II	40	-
	Métodos para Produção do Conhecimento	40	-
	Gestão de Pessoas na Administração Pública	40	-
	Gestão de Pessoas na Administração Pública AAP	40	-
	Total do Semestre	480	-
3º	Gestão das Rotinas de Pessoal I	80	-
	Gestão do Clima Organizacional	40	-
	Gestão do Clima Organizacional AAP	40	40
	Fundamentos de Economia	40	-
	Libras	40	-
	Inglês III	40	-
	Informática Aplicada à Gestão de Pessoas I	40	-
	Informática Aplicada à Gestão de Pessoas I AAP	40	-
	Espanhol II	40	-
Legislação Trabalhista e Previdenciária	80	20	
	Total do Semestre	480	60
4º	Informática Aplicada à Gestão de Pessoas II	40	16
	Gestão de Carreira	40	-
	Inglês IV	40	-
	Gestão Conflitos	40	-
	Gestão de Benefícios	40	-
	Educação Corporativa	80	-
	Educação Corporativa AAP	40	40
	Empreendedorismo	40	-
	Empreendedorismo AAP	40	40
	Total do Semestre	480	96
5º	Gestão Financeira	80	-
	Gestão por Competências	40	-
	Gestão por Competências AAP	40	-
	Saúde e Segurança Ocupacional	80	40
	Saúde e Segurança Ocupacional AAP	40	-
	Inglês V	40	-
	Remuneração Estratégica	80	-
	Projeto de Recursos Humanos I	40	20
Projeto de Recursos Humanos I AAP	40	40	
	Total do Semestre	480	100
6º	Planejamento e Estratégia em Recursos	80	-
	Projeto de Recursos Humanos II	40	20
	Projeto de Recursos Humanos II AAP	40	40
	Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho	40	-
	Auditoria e Qualidade em Gestão de Pessoas	40	-
	Total do Semestre	80	-



Gestão do Conhecimento AAP	40	-
Consultoria em Gestão de Pessoas	40	20
Inglês VI	40	-
Ética e Responsabilidade Social Empresarial	40	-
Total do Semestre	480	80
TOTAL DO CURSO	2.880 h/a	336

As ementas, objetivos e bibliografia encontram-se de fls. 196 a 253.

Considerando que as competências socioemocionais são muito representativas no rol de competências requeridas para o profissional e ser humano do século XXI e são fundamentais para as novas realidades da empregabilidade, para a formação ao longo da vida e para a adaptação às transformações aceleradas, que são vividas na organização do trabalho, o PPC traz um mapeamento de competências por componente curricular, de fls. 188 a 190.

Demonstrativo da Carga Horária

Atividade	h/a 50 min		h 60 min	
	CH	Inclui CH extensão	CH	Inclui CH extensão
Disciplinas	2.880	336	2.400	280
Estágio	-	-	240	-
Trabalho de Graduação	-	-	160	-
Total		336 h/a	2.800 h	280 h

A composição curricular do Curso acha-se regulamentada na Resolução CNE/CP 03/2002.

Ressalte-se que a Resolução CNE/CP 3/2002 foi revogada pela Resolução CNE/CP 01/2021, homologada em 06/01/2021. Como as novas DCN não preveem período de transição para a sua implementação, o CEETEPS esclarece que as adequações necessárias nos projetos pedagógicos dos cursos serão realizadas de forma gradativa a partir da aprovação e publicação de Deliberação CEETEPS que regulamenta as referidas diretrizes para os cursos de graduação das FATEC.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está contemplado no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, aprovado pela Portaria MEC 413/2016, sob o Eixo Tecnológico Gestão e Negócios, estando estabelecida a carga horária mínima de 1.600 horas para os cursos desse eixo.

Embora o PPC atualizado com a curricularização da extensão declare que atende às novas DCN para educação profissional tecnológica, a verificação desse atendimento será realizada na ocasião da Renovação do Reconhecimento pelos Especialistas que serão designados para o ato.

Projetos de Atividades de Extensão AAP = Atividades Autônomas de Projeto GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL AAP

Temática	Diagnóstico Organizacional através da Pesquisa de Clima
Componentes curriculares envolvidos	Administração Geral/Métodos para a Produção do Conhecimento/Gestão do Clima Organizacional
Descrição	Projeto que busca promover o desenvolvimento educacional e profissional dos discentes por meio da realização de uma Pesquisa de Clima Organizacional em associações de bairro, de trabalhadores, pequenas negócios, cooperativas de trabalho, ONGs e demais organizações sociais da comunidade local, como proposta de intervenção para fins de realização do diagnóstico do Clima Organizacional.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Investigar e avaliar o clima organizacional em pequenas empresas locais, associações de bairro, de trabalhadores, cooperativas de trabalho, ONGs, entre outros, através do método de pesquisa quantitativo, com pretensão de compreender os aspectos que impactam o ambiente de trabalho, a satisfação dos colaboradores, o nível de engajamento e a eficácia das políticas e práticas organizacionais; ▪ Utilizar os resultados da pesquisa para desenvolver recomendações específicas e ações concretas para promover um ambiente de trabalho mais saudável, colaborativo e produtivo no local atendido; ▪ Fortalecer as relações entre a instituição de ensino, o setor empresarial e as diversas formas de organizações sociais; ▪ Integrar ao currículo, atividades que permitam ao discente desenvolver habilidades práticas e conhecimentos relevantes para o mercado de trabalho.
Carga horária	33,34 horas (40 aulas)
Público-alvo	Associações de bairro, de trabalhadores, pequenas negócios, cooperativas de trabalho, ONGs e demais organizações sociais da comunidade local.
Ações/Etapas de execução	Etapa 1 – Capacitação dos discentes para realizar a abordagem na organização a ser atendida, a fim de conhecer a estrutura organizacional; Etapa 2 – Visita à organização a ser atendida para levantar os dados sobre sua estrutura organizacional,



	conforme a etapa anterior; Etapa 3 – Elaboração do instrumento da pesquisa e criação do plano de aplicação; Etapa 4 – Divulgação da pesquisa: seleção dos canais de comunicação, criação da peça de divulgação e incentivo a participação dos colaboradores envolvidos no processo; Etapa 5 – Aplicação da pesquisa: distribuição do questionário entre o público-alvo e acompanhamento do processo de emissão de respostas; Etapa 6 – Tabulação e análise dos dados coletados, através da criação de gráficos e emissão do relatório que identifica as variáveis de maior e menor índice de satisfação geral (ISG); Etapa 7 – Desenvolvimento do Plano de Melhorias: identificação das áreas que requerem maior atenção e ação como plano norteador dos próximos trabalhos; Etapa 8 – Realização da devolutiva dos resultados para todos os respondentes.
Entregas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumento da pesquisa (questionário); ▪ Relatório advindo da tabulação e análise dos dados; ▪ Plano de melhorias.
Instrumentos e procedimentos de avaliação	As etapas serão acompanhadas pela professora da disciplina que estabelecerá para cada etapa, o critério de “ cumprida ” ou “ não cumprida ”, sendo computado em folha de acompanhamento individual e relatórios do trabalho de campo desenvolvido. Após a conclusão de cada etapa, será realizada uma reunião com os discentes para proporcionar feedback sobre a qualidade do trabalho apresentado e necessidades de revisão, adaptação ou mudança.
Formas de evidência	Relatórios emitidos referentes a cada etapa de desenvolvimento do projeto.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

Temática	Consultoria Jurídica
Componentes curriculares envolvidos	Matemática Elementar/ Captação e Seleção de Talentos/ Captação e Seleção de Talentos – AAP/ Gestão de Pessoas na Administração Pública – AAP/ Informática Aplicada à Gestão de Pessoas I/ Informática Aplicada à Gestão de Pessoas I - AAP
Descrição	Levantamento dos diferentes problemas jurídicos que englobam os Recursos Humanos de diferentes empresas. O aluno deve compreender a relação entre o sistema jurídico existente no departamento de Recursos Humanos da empresa, com os diversos sistemas de gestão da empresa, tais como seleção e recrutamento, dispensa, as diversas formas de contratação, treinamento, rescisão do contrato de trabalho, dentre outros.
Objetivos	Permitir a melhor integração da disciplina com as demais existentes no curso, propiciando uma atividade prática, e ao mesmo tempo servindo de espaço de produção coletiva e de ação crítica. O conteúdo da disciplina não é mais a essência do curso, mas referência para novos conhecimentos
Carga horária	16,67 horas (20 aulas)
Público-alvo	CST de Recursos Humanos - Associações de bairro, de trabalhadores, pequenas negócios, cooperativas de trabalho, ONGs e demais organizações sociais da comunidade local.
Ações/Etapas de execução	Etapa 1 – levantamento de empresas que tenham interesse na consultoria jurídica no setor de Recursos Humanos; Etapa 2 – identificar os principais problemas e discutir as possíveis soluções; Etapa 3 – materializar os levantamentos em projeto de pesquisa e verificar sua efetividade (alunos); Etapa 4 – Apresentar a empresa os dados obtidos e os resultados pretendidos.
Entregas	Os alunos apresentarão um relatório das principais atividades, dos diferentes tipos de problemas enfrentados, e as soluções apresentadas.
Instrumentos e procedimentos de avaliação	Alunos – a equipe realizará um relatório detalhado dos eventuais problemas jurídicos existentes no departamento de Recursos Humanos das empresas; 2. Características do departamento de recursos humanos e o tipo de empresa analisada; 3. Impactos positivos e negativos identificados e possíveis soluções já discutidas com os alunos. 4. apresentar ao departamento o resultado das possíveis soluções jurídicas. Projeto Final – as etapas serão acompanhadas pelo professor da disciplina que estabelecerá para cada etapa, o critério de “ cumprida ” ou “ não cumprida ”, sendo computado em folha de acompanhamento individual e relatórios do trabalho de campo desenvolvido.
Formas de evidência	Relatórios das visitas feitas nas empresas, os problemas encontrados e as soluções apresentadas.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA (AAP)

Temática	Programas de Estágio e <i>Trainee</i>
Componentes curriculares envolvidos	Comportamento Organizacional/ Gestão das Relações Interpessoais/ Gestão das Relações Interpessoais AAP/ Endomarketing/ Gestão de Pessoas na Administração Pública/ Gestão de Pessoas na Administração Pública AAP/ Comunicação Empresarial/ Gestão das Rotinas de Pessoal I/ Gestão Conflitos/ Educação Corporativa AAP/ Gestão das Rotinas de Pessoal II
Descrição	No ambiente corporativo empresarial altamente competitivo na atualidade, a reparação e o treinamento de futuros colaboradores desempenham um papel fundamental no sucesso de uma organização à medida que as empresas buscam aprimorar suas operações e aumentar sua eficiência, investir no desenvolvimento tornou-se uma estratégia indispensável.
Objetivos	Permitir o treinamento é uma ferramenta essencial para o sucesso de qualquer empresa. Por meio dele, os futuros colaboradores podem se desenvolver e se capacitar para realizar suas atividades com mais eficiência e eficácia, melhorando a qualidade do trabalho realizado e aumentando a produtividade da empresa.
Carga horária	33,34 horas (40 aulas)
Público-alvo	Setor de Recursos Humanos - Associações de bairro, de trabalhadores, pequenas negócios, cooperativas de



	trabalho, ONGs e demais organizações sociais da comunidade local.
Ações/Etapas de execução	Para que o treinamento seja eficaz, é necessário seguir algumas etapas cruciais. Dentre elas: 1. Identificação das necessidades de treinamento 2. Desenvolvimento do programa de treinamento 3. Implementação do programa de treinamento 4. Avaliação dos resultados do treinamento
Entregas	Os alunos apresentarão um relatório das 04 principais atividades e seus impactos diretos e indiretos nas atividades da empresa.
Instrumentos e procedimentos de avaliação	Alunos – os grupos irão construir um relatório contendo bem planejado contendo o plano de treinamento trazendo os diversos benefícios para a empresa, como: - Melhora da performance e produtividade dos colaboradores - Redução de erros e retrabalhos - Aumento da satisfação e engajamento dos colaboradores - Melhora da imagem da empresa no mercado - Aumento da competitividade da empresa O acompanhamento e relatórios do trabalho de campo desenvolvido no treinamento de colaboradores é uma das principais ferramentas para o sucesso das empresas, pois contribui para o desenvolvimento e capacitação de seus futuros colaboradores, melhora a qualidade do trabalho realizado, aumenta a satisfação e engajamento dos colaboradores, melhora a imagem da empresa no mercado e aumenta sua competitividade.
Formas de evidência	Relatórios em formato de artigo apresentado por cada grupo.

EMPREENDEDORISMO AAP

Temática	Desenvolver o espírito empreendedor
Componentes curriculares envolvidos	Administração Geral/ Captação e Seleção de Talentos/ Captação e Seleção de Talentos AAP/ Comunicação Empresarial/ Gestão do Clima Organizacional/ Gestão do Clima Organizacional AAP/ Fundamentos de Economia/ Informática Aplicada à Gestão de Pessoas I/ Legislação Trabalhista e Previdenciária/ Informática Aplicada à Gestão de Pessoas II/ Empreendedorismo/ Gestão das Rotinas de Pessoal II.
Descrição	Identificar os conceitos e perspectiva do empreendedorismo; Possibilitar habilidades atitudes e características dos empreendedores. Promover Inovação e criatividade. Avaliar Intraempreendedorismo: Conceitos a produto, processo e organização. Sistemas de inovação, trabalho em redes e desenvolvimento de inovação. Criar Desenvolvimento, sob orientação, de projeto síntese dos conhecimentos obtidos na área de empreendedorismo.
Objetivos	Proporcionar ao Setor de Recursos Humanos - Associações de bairro, de trabalhadores, pequenas negócios, cooperativas de trabalho, ONGs e demais organizações sociais da comunidade local, o conhecimento e reflexão de conceitos que embasam o estudo do empreendedorismo. Caracterizar a situação do mercado de trabalho e o empreendedorismo no mundo e no Brasil. Identificar as Características Comportamentais Empreendedoras. Identificar os Comportamentos Empreendedores. Caracterizar o Perfil Empreendedor. Reconhecer as Oportunidades e a Criatividade como variáveis do empreendedorismo.
Carga horária	33,34 horas (40 aulas)
Público-alvo	Setor de Recursos Humanos - Associações de bairro, de trabalhadores, pequenas negócios, cooperativas de trabalho, ONGs e demais organizações sociais da comunidade local.
Ações/Etapas de execução	Etapa 1 – Avaliar os Fundamentos Econômicos, Noções de Economia e Mercado, O Ambiente Empresarial; O Fluxo Circular da Renda; O Empreendedor e suas Características e Perfil da pessoa empreendedora. Questionário de Percepção; O Intra-empendedor e suas Características e Atitudes, A Síndrome do Empregado; Mercado e Produto – Conceitos e Detalhamento; Desenvolvimento do Produto; O Mercado; O Público-alvo; O Produto, A Embalagem, A Marca, O Preço. A Localização, A Concorrência, Os Fornecedores.; Formação de Preço. Conceitos, técnicas e aplicações. Encargos. Impostos. Margem de Lucro.; Ponto de Equilíbrio; Conceitos, técnicas e aplicações. Cálculo pelas quantidades.; Cálculo pela receita de vendas. Etapa 2 – Natureza Jurídica das organizações. Empreendedorismo Social - Natureza Jurídica das organizações. Sociedades empresárias. Associações e Fundações.; Marketing. Mix de marketing: produto, praça, preço e promoção. Logística. O processo de negociação no empreendedorismo. Conceitos, Estratégias e Aplicações. Modo de ação e abordagens. Perfis negociais. Identificação, principais tipos e características.; Ética e Empreendedorismo. Conceitos de ética, comportamento ético, dilemas éticos. Responsabilidade social, cultura empresarial, sustentabilidade, empresa cidadã. Indicadores éticos relativos à pessoa empreendedora.; Sociedades empresárias. Características e modelos. Ltda., S.A., Eireli, Mei, S/S.; Associações e Fundações. Características e destaques. ONGS, OSCIP, OSC, OS. ; Marketing - Mix de Marketing - Marketing - Mix de Marketing.; Os 4 P's do Marketing. Produto, Preço, Praça e Promoção Etapa 3 – O processo de comunicação no Empreendedorismo -> O processo de comunicação no Empreendedorismo. Comunicação Verbal. Comunicação não-verbal.; Técnicas de negociação; Planejamento e execução.; Criatividade - Técnicas e Ferramentas ; Brainstorm. Mind map. Design Thinking. Scamper.; O Pitch - Modo de elaboração. Características e aplicações. Particularidades. Erros a evitar. O Plano de Negócios - Técnicas de elaboração (primeira parte).
Entregas	Os alunos apresentarão um relatório dos principais problemas devendo estar preparados para o mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, formar indivíduos críticos e conscientes, capazes de contribuir como agentes de mudança na sociedade. Preparar uma mentalidade que busca estimular a autonomia, a capacidade de resolver problemas e a iniciativa própria. Introduzindo o empreendedorismo na disciplina proporciona aos alunos uma base sólida para enfrentar desafios, promove a criatividade e o pensamento crítico. Essa abordagem não apenas contribui para o desenvolvimento pessoal, mas também prepara os jovens para um mundo dinâmico e competitivo.
Instrumentos e procedimentos de	Aluno – Os participantes do projeto deverão realizar um relatório detalhado das empresas atuantes nos segmentos existentes dos setores, suas características operacionais, assim como, seus principais problemas



CEESP/PC/2024/00284



avaliação	e possíveis soluções baseadas em produtividade e concorrência e aéreas sociais. Este relatório será dividido em quatro etapas sendo elas: 1. levantamento da infraestrutura comercial das empresas junto aos órgãos relacionados a indústria, comércio e serviço; 2. Características dos processos adotados na gestão das empresas. 3. Principais problemas identificados na atual Gestão Comercial 4. apresentar propostas de melhorias da Gestão Comercial com base em ações e otimização destas inovações. Projeto Final – as etapas serão acompanhadas pelo professor da disciplina que estabelecerá para cada etapa o critério de “cumprida” ou “não cumprida”, sendo computado em folha de acompanhamento individual e relatórios do trabalho desenvolvido.
Formas de evidência	Relatórios das visitas feitas às empresas atuantes na indústria, mercado, empresas de serviços, órgãos gestores tanto de mão de obra como agências reguladoras.

SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Temática	O Bem estar físico e mental do colaborador
Componente curriculares envolvidos	Legislação Trabalhista e Previdenciária/ Comportamento Organizacional/ Gestão das Relações Interpessoais/ Gestão das Relações Interpessoais AAP/ Endomarketing/ Gestão de Pessoas na Administração Pública/ Gestão de Pessoas na Administração Pública AAP/ Comunicação Empresarial/ Gestão das Rotinas de Pessoal / Gestão do Clima Organizacional/ Gestão do Clima Organizacional AAP/ Gestão de Carreira/ Gestão Conflitos/ Gestão de Benefícios/ Remuneração Estratégica/ Saúde e Segurança ocupacional AAP.
Descrição	Identificar através de projeto de pesquisa, agentes agressivos físicos nos locais de trabalho, ruído, temperatura, iluminação, vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes, altas pressões que interferem na saúde dos trabalhadores. Identificar também agentes químicos nos locais de trabalho tais como gases, vapores e poeiras, bem como agentes biológicos. Verificar se as empresas realizam monitoramento clínico e epidemiológico dos agentes nocivos à saúde do trabalhador e noções de biossegurança no ambiente ocupacional. Verificar o grau de toxicologia e fadiga física e mental aos quais os trabalhadores estão expostos. Identificar o número de acidentes de trabalho, assim como a anamnese ocupacional
Objetivos	Compreender as condições de trabalho às quais os trabalhadores (colaboradores) estão expostos, bem como as ações de prevenção e controle de riscos ocupacionais que as empresas implementam e desenvolvem. Entender o papel e a atuação do RH em conjunto com a equipe de Saúde e Segurança Ocupacional.
Carga horária	33,34 horas (40 aulas)
Público-alvo	Empresas de diversos setores da cidade de Santos, bem como de outras cidades Baixada Santista.
Ações/Etapas de execução	Etapa 1 – Realizar o levantamento do absenteísmo nas empresas-alvo; Etapa 2 – Identificar as causas das doenças e acidentes relacionados ao absenteísmo e decorrentes da exposição ocupacional; Etapa 3 – Identificadas as causas, avaliar as condições de trabalho dos colaboradores e o uso de equipamento de proteção e atividades de prevenção e controle estabelecidas pela empresa; Etapa 4 – Apresentar aos interessados meios que possam melhorar as condições do ambiente de trabalho.
Entregas	Os alunos apresentarão um relatório das principais causas de absenteísmo por doenças ocupacionais e acidentes. A seguir, apresentarão proposta para melhorar as condições do ambiente de trabalho, de forma a contribuir com a saúde e segurança dos colaboradores.
Instrumentos e procedimentos de avaliação	Aluno – os participantes do projeto deverão realizar um relatório detalhado das empresas, suas características operacionais, assim como, seus principais problemas e possíveis soluções baseadas em soluções ambientais sustentáveis, divulgando-as a todos os interessados. Este relatório será dividido em quatro etapas sendo elas: 1. Levantamento dos dados estatísticos da empresa; 2. Características do ambiente de trabalho; 3. Principais problemas identificados e possíveis soluções a serem discutidas para a melhoria das condições do ambiente de trabalho; 4. Apresentar modelos de prevenção e controle com o objetivo de reduzir ou eliminar possíveis doenças ocupacionais, bem como acidentes de trabalho. Projeto Final – as etapas serão acompanhadas pelo professor da disciplina que estabelecerá para cada etapa o critério de “cumprida” ou “não cumprida”, sendo computado em folha de acompanhamento individual e relatórios do trabalho desenvolvido.
Formas de evidência	Relatórios das visitas feitas às empresas de Santos ou cidades da Baixada Santista.

PROJETO DE RECURSOS HUMANOS I (AAP)

Temática	Consultoria de Recursos Humanos
Descrição	Projeto que busca promover o desenvolvimento educacional e profissional dos discentes por meio da realização de uma Pesquisa organizacional sobre a terceirização do setor de recursos humanos e a implementação do setor próprio dentro da organização, como proposta de intervenção e diagnóstico.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Recrutamento e seleção eficazes: Garantir que a organização tenha as pessoas certas, com as habilidades e qualificações necessárias, para preencher os cargos disponíveis. Desenvolvimento e treinamento de funcionários: Investir no desenvolvimento profissional dos colaboradores, proporcionando treinamentos, programas de capacitação e oportunidades de aprendizado contínuo para melhorar suas habilidades e competências. Gestão de desempenho: Estabelecer sistemas e processos para avaliar e gerenciar o desempenho dos funcionários, fornecendo feedback construtivo, reconhecimento e suporte para melhorias quando necessário. Gestão de talentos: Identificar e cultivar talentos dentro da organização, promovendo o crescimento e a progressão na carreira dos funcionários mais promissores. Criação de uma cultura organizacional positiva: Fomentar um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, onde os funcionários se sintam valorizados, engajados e motivados a contribuir para o sucesso da empresa. Gerenciamento de relações de trabalho: Lidar com questões relacionadas a conflitos, negociações coletivas, conformidade legal e ética, promovendo relações harmoniosas entre a empresa e seus



	<p>colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none"> Planejamento estratégico de pessoal: Antecipar as necessidades de mão de obra da organização e desenvolver planos para garantir que haja recursos humanos adequados para apoiar o crescimento e a evolução dos negócios. Gerenciamento de benefícios e compensação: Desenvolver e administrar programas de remuneração e benefícios competitivos para atrair, reter e motivar os melhores talentos.
Carga horária	33,34 horas (40 aulas)
Público-alvo	Empresas e Hotéis
Ações/Etapas de execução	Etapa 1 – levantamento das empresas que possuem Rh; Etapa 2 – identificar os principais problemas da terceirização; Etapa 3 – criar setor dentro da empresa.
Entregas	<ul style="list-style-type: none"> Instrumento da pesquisa (questionário); Relatório advindo da tabulação e análise dos dados; Plano de melhorias.
Instrumentos e procedimentos de avaliação	As etapas serão acompanhadas pela professora da disciplina que estabelecerá para cada etapa, o critério de “cumprida” ou “não cumprida”, sendo computado em folha de acompanhamento individual e relatórios do trabalho de campo desenvolvido. Após a conclusão de cada etapa, será realizada uma reunião com os discentes para proporcionar feedback sobre a qualidade do trabalho apresentado e necessidades de revisão, adaptação ou mudança.
Componente(s) curricular(es) envolvidos	Legislação Trabalhista e Previdenciária / Gestão do Clima Organizacional – AAP / Educação Corporativa – AAP / Empreendedorismo – AAP / Informática Aplicada à Gestão de Pessoas II / Projeto de Recursos Humanos I / Saúde e Segurança Ocupacional.
Formas de evidência	Relatórios emitidos referentes a cada etapa de desenvolvimento do projeto.

PROJETO DE RECURSOS HUMANOS II - PROJETO DE RECURSOS HUMANOS II AAP

Temática	Tomada de Decisão com base em indicadores
Componentes curriculares envolvidos	Legislação Trabalhista e Previdenciária / Gestão do Clima Organizacional – AAP / Educação Corporativa – AAP / Empreendedorismo – AAP / Informática Aplicada à Gestão de Pessoas II / Projeto de Recursos Humanos I / Projeto de Recursos Humanos – AAP / Saúde e Segurança Ocupacional / Projeto de Recursos Humanos II / Projeto de Recursos Humanos II – AAP / Consultoria em Gestão de Pessoas.
Descrição	O mercado atual caracteriza-se pela alta competitividade, e a sobrevivência das empresas, principalmente as de menor porte, representa o primeiro dos desafios para o sucesso. As decisões tomadas impactarão o futuro da empresa, quanto maior o número de informações melhor a qualidade da decisão, sendo que os indicadores, sejam financeiros, atividades, operacionais e sobretudo aqueles próprios do setor de RH (como turn-over, afastamentos, faltas, atestados) auxiliam sobremaneira na gestão dos colaboradores
Objetivos	Permitir ao profissional a compreensão e construção de indicadores que fundamente o processo decisório.
Carga horária	50 horas (60)
Público-alvo	Setor de Recursos Humanos - Associações de bairro, de trabalhadores, pequenas negócios, cooperativas de trabalho, ONGs e demais organizações sociais da comunidade local.
Ações/Etapas de execução	Para que o treinamento seja eficaz, é necessário seguir algumas etapas cruciais. Dentre elas: 1. Identificação de distorções, em função de metas planejadas 2. Construção do indicador 3. Implementação do indicador, verificando a utilização do mesmo pelo usuário, aquele a quem cabe a decisão.
Entregas	Os alunos apresentarão um relatório das principais atividades desenvolvidas.
Instrumentos e procedimentos de avaliação	Alunos – a equipe realizará um relatório detalhado contendo o indicador utilizado/criado justificando a sua utilidade na tomada de decisão.
Formas de evidência	Relatórios em formato de artigo apresentado por cada grupo.

CONSULTORIA EM GESTÃO DE PESSOAS

Temática	Desenvolvimento de um projeto de Consultoria
Componentes curriculares envolvidos	Legislação Trabalhista e Previdenciária / Gestão do Clima Organizacional – AAP / Educação Corporativa – AAP / Informática Aplicada à Gestão de Pessoas II / Saúde e Segurança Ocupacional / Projeto de Recursos Humanos I / Projeto de Recursos Humanos I.
Descrição	Levantamento dos diferentes problemas empresariais focada na gestão dos Recursos Humanos de diferentes empresas. O aluno deve compreender as dificuldades da organização, analisar o problema e desenvolver plano de ação, objetivando a solução do problema descrito.
Objetivos	Compreender e desenvolver as mais diversas técnicas de consultoria, mantendo foco na criação de marca norteado pela Missão Visão e valores da organização, bem como no planejamento, organização, cálculo, montagem e condução de propostas, produtos, contratos e projetos de consultoria.
Carga horária	16,67 horas (20 aulas)
Público-alvo	Setor de Recursos Humanos - Associações de bairro, de trabalhadores, pequenas negócios, cooperativas de trabalho, ONGs e demais organizações sociais da comunidade local.
Ações/Etapas de execução	1 – Levantamento de empresas que tenham interesse na consultoria de Recursos Humanos; 2 – Identificar os principais problemas e discutir as possíveis soluções;



	3 – Levantamento dos problemas encontrados 4 – Apresentar a empresa os dados obtidos e os resultados pretendidos.
Entregas	Os alunos apresentarão um relatório das principais atividades, dos diferentes tipos de problemas enfrentados, e as soluções apresentadas.
Instrumentos e procedimentos de avaliação	Alunos – a equipe realizará um relatório detalhado dos eventuais problemas existentes no departamento de Recursos Humanos das empresas; 2. Características do departamento de recursos humanos e o tipo de empresa analisada; 3. Impactos positivos e negativos identificados e possíveis soluções já discutidas com os alunos. 4. apresentar ao departamento o resultado das possíveis soluções jurídicas. Projeto Final – as etapas serão acompanhadas pelo professor da disciplina que estabelecerá para cada etapa, o critério de “cumprida” ou “não cumprida”, sendo computado em folha de acompanhamento individual e relatórios do trabalho de campo desenvolvido.
Formas de evidência	Relatórios das visitas feitas nas empresas, os problemas encontrados e as soluções apresentadas.

TECNOLOGIA APLICADA À GESTÃO DE PESSOAS II

Temática	Desenvolvimento Profissional, Humano e Inovador
Componentes curriculares envolvidos	Informática Aplicada à Gestão de Pessoas II / Gestão do Conhecimento/ Gestão do Conhecimento AAP/ Auditoria e Qualidade em Gestão de Pessoas/ Consultoria em Gestão de Pessoas.
Descrição	Identificar os conceitos e perspectiva sobre a tecnologia da informação, suas aplicações e inovação; Possibilitar contato próximo com profissionais da Área de Recursos Humanos, através de momentos de aproximação com profissionais com experiências profissionais de Recursos Humanos e Tecnologia. Realizar o desenvolvimento humano através de foco em troca de experiências entre profissionais e alunos para apoio ao aprimoramento das soft-skills.
Objetivos	Proporcionar aos alunos o maior contato com Tecnologias para Recursos Humanos, sendo essa a oportunidade de conhecimento baseados na troca de experiências. Desenvolver nos alunos o senso crítico para análise de ferramentas que possam subsidiar a decisão corporativa. Promover talks, palestras, rodas de conversa, oficinas, mentoria individual e treinamento coletivo, exemplificando cargos e suas funções, através de estudos de casos reais levantado pelos profissionais.
Carga horária	33,34 horas (40)
Público-alvo	Setor de Recursos Humanos - Associações de bairro, de trabalhadores, pequenas negócios, cooperativas de trabalho, ONGs e demais organizações sociais da comunidade local.
Ações/Etapas de execução	Etapa 1 – Avaliar as ferramentas de tecnologia disponíveis para a Área de RH. Etapa 2 – Identificar as necessidades corporativas quanto as tecnologias para RH. Etapa 3 – Desenvolvimento de senso crítico para os problemas identificado e as melhores ferramentas digitais para saná-los, através de exercícios de inovação. Etapa 4 – Apresentar as soluções identificadas e ajustadas conforme necessário, indicando seus objetivos, performance e diferenciais. Etapa 5 - Desenvolver os estudos de caso propostos e apresentar seus estudos de inovação.
Entregas	Os alunos apresentarão um relatório dos principais problemas identificados através de suas pesquisas e participações nos contatos com os profissionais, sempre buscando a aderência a realidade e focado na solução de tecnologia para Recursos Humanos.
Instrumentos e procedimentos de avaliação	Os alunos irão desenvolver um relatório através de seus registros temporais tendo como objetivo: - Indicar as maiores “dores” do mercado de RH quanto as tecnologias. - Indicar quais foram formas de pesquisa/ levantamento das informações. - Descrever todos os passos que levaram a escolha acerca da exploração do tema. - Indicar os possíveis pontos de inserção de inovação. - Desenvolver a análise SWOT para análise da inovação. - Indicar onde poderá ser aplicada a solução.
Formas de evidência	Relatórios emitidos referentes a cada etapa de desenvolvimento do projeto.

Da Comissão de Especialistas (de fls. 121 a 135)

Os Especialistas foram recebidos pelo Diretor da IES e Coordenador do Curso. Realizaram reuniões com docentes, discentes, Bibliotecária e representantes da CPA, NDE e secretária escolar e visitaram instalações

Abaixo estão trechos do Relatório da Comissão de Especialistas.

- Contextualização do Curso, do Compromisso Social e Justificativa: Com avaliação positiva.

“(…) a cidade de Santos é município da região metropolitana, conjuntamente com Guarujá abriga o porto mais importante do país, com aproximadamente 35% do comércio internacional do Brasil, sendo movimentado através de suas docas e cais, demandando serviços auxiliares como transporte, mecânica e manutenção e diversas outras atividades econômicas.

Merece destaque na região o polo industrial de Cubatão com inúmeras indústrias, concentradoras de mão de obra qualificada (...)

Esta Comissão avalia que o Curso de Gestão de Recursos Humanos contribui, para a formação de mão de obra qualificada, para com as empresas do município, da região e entorno.”

- Objetivos Gerais e Específicos, Perfil do Egresso: Com avaliação positiva.



"(...) Esta Comissão avalia que o Curso de Gestão de Recurso Humanos cumpre os requisitos dispostos relativos à formação profissional conforme apresentados, na 3ª Edição, de 2016, p.42, do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia do MEC (CNCST-MEC)."

- Currículo, Ementário e Sequência e Bibliografias: Com avaliação positiva, verificado o atendimento as DCN em que se fundamenta.

"O ementário das disciplinas do Curso contempla os tópicos a serem desenvolvidos dentro de cada programa e a sequência das disciplinas desenvolve-se de forma adequada, com objetivos detalhados conforme descrito no PPC.

As bibliografias básica e complementar, constantes dos programas de ensino, estão de acordo com as diretrizes constantes do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST) e apresentam-se coerentes com os objetivos explicitados nas disciplinas do Curso e seus correspondentes conteúdos programáticos.

Registre-se, contudo, parte dos títulos do acervo estão defasados relativamente aos anos de publicação e edição.

*O currículo pleno das disciplinas do Curso está em linha com as diretrizes do Parecer CNE/CES 19/2008 *, de 31 de janeiro de 2008. (...)"*

* Consulta sobre o aproveitamento de competência de que trata o art. 9º da Resolução CNE/CP 03/2002, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.

- Matriz Curricular: Com avaliação positiva.

"Matriz Curricular está alinhada às competências e habilidades a serem desenvolvidas, bem como o Conteúdo Programático das disciplinas, as quais são sequenciadas a cada semestre, definidas como: básicas, organização, finanças, pessoas, marketing e estratégia. p.18 do PPC.

A carga horária corresponde a um total de 2.800 horas assim distribuídas: 2.400 de aulas, 240 de Estágio Supervisionado e 160 de Trabalho de Graduação, de acordo com o que estabelece a Portaria 10 de 28/07/2006 do CNCST.

O conteúdo da Matriz Curricular é detalhado no Itinerário Formativo, relativamente às Competências, Habilidades por Componentes Curriculares consta de forma detalhada nas p.19 a 24 do PPC.

OBS - O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos (CSTGRH) é oferecido, com a mesma Matriz Curricular, em outras oito unidades FATEC."

- Metodologias de Aprendizagem:

"Esta Comissão constata que há coerência entre as metodologias de ensino e avaliação constantes do PPC com ênfase no caráter teórico-prático, tanto nas disciplinas básicas, quanto naquelas de formação profissional, conforme atestam as informações já mencionadas nos itens 3 e 4 do relatório da IES enviado ao CEE-SP.

A estratégia de aprendizado é reforçada através das monitorias específicas, que dão suporte à metodologia teórico-prática das disciplinas oferecidas.

As demais experiências de aprendizagem incluem projetos conduzidos pelos docentes do Curso, em diferentes áreas, a saber: Supervisão de Projetos de Graduação, Contatos com Empresas e Instituições, Acompanhamento do Curso, Grupo de Estudos com Apresentação,

Atividades de Apoio à Direção e às Coordenações, Auxílio na elaboração de projetos. Lista completa p. 60 a 84 do PPC.

O corpo docente conta ainda com o aplicativo Microsoft Teams, o ambiente virtual de aprendizagem utilizado por todo o Centro Paula Souza e disponibilizado à IES.

A Comissão avalia, que as diversas experiências educacionais, nas diferentes áreas conduzidas pelos docentes do Curso, contribuem para a qualidade da formação do egresso."

- Projeto de Estágio Supervisionado: Com avaliação positiva.

"O Estágio Curricular Supervisionado, cujas normas são padronizadas em todas as unidades FATEC, é definido no Guia de Estágios, que regula os procedimentos ao longo da realização do Estágio, bem como disponibiliza a orientação sobre preenchimentos dos formulários.

O PPC prevê 240 horas-aula para as atividades do Estágio Curricular Supervisionado.

A IES atende o que dispõe a Lei Federal 11.788, de 25/09/2008 e a Deliberação CEE 87/2009, relativamente ao Estágio Curricular Supervisionado.

Atualmente responde pelo Estágio Supervisionado o Professora Ana Lúcia Kfourí."

- TCC: Com avaliação positiva.

"Trabalho de Graduação representa 160 horas-aula e deverá refletir conhecimentos e atividades de estudo e pesquisa envolvendo textos da área de Gestão de Recursos Humanos, cujo resultado final poderá ser apresentado em uma das seguintes formas: Monografia, Relatório Técnico, Elaboração um Projeto, Análise de Casos ou Levantamento Bibliográfico.

A Professora Luciana M. Guimarães é a responsável pelo Trabalho de Graduação (TCC)."



- Vagas, horários de funcionamento, tempo de integralização, egressos: Com avaliação positiva.

"(...) A carga horária total, número de vagas, tempo de integralização e forma de acesso estabelecidas para o Curso, observa o disposto na Portaria MEC 10, de 28 de julho de 2006, aprovado, em extrato, no CNCST (...)

No segundo semestre de 2021, na implantação do Curso, a relação candidato/vaga era de 8,40, no semestre seguinte passa a 7,45 c/v e se estabiliza em torno dos 3,50 candidatos/vaga desde então.

O número total de matriculados no Curso passou de 40, em 2021/2, para 168, no segundo semestre de 2023.

A Comissão constatou nas reuniões, que Direção, Coordenação e Professores estão empenhados e dedicados ao Curso, envolvidos com os projetos desenvolvidos pelos alunos, os quais por sua vez confirmam a dedicação dos seus Professores e seu interesse para com suas demandas ao longo do Curso."

- Avaliação Institucional:

"As informações prestadas pelo Professor Ramón, Coordenador do Curso, acerca da avaliação e acompanhamento das atividades desenvolvidas, bem como os esclarecimentos prestados pelos seis docentes que compõem o NDE e os dados apresentados pelo Professor Jamir Mendes Monteiro responsável pela CPA, confirmam o envolvimento do Corpo Diretivo e Professores, relativamente às questões relativas à avaliação permanente do Curso.

A IES participa do Sistema de Avaliação Institucional (SAI), do Centro Paula Souza, que se destina a avaliar anualmente o desempenho do Curso, avaliando os processos de funcionamento, resultados e o impacto na realidade social em que a instituição se insere.

O responsável pela CPA informa a esta Comissão que tem implementado as demandas constantes resultado do levantamento on line junto à comunidade da IES. No caso da FATEC Baixada Santista foram ampliação do sinal de wifi e funcionamento do elevador, tendo sido ambas atendidas."

- Atividades relevantes:

"A IES tem desenvolvido atividades de extensão para o alunado, conforme documentos e imagens apresentados pela IES, a saber: visitas técnicas a organizações empresariais; visitas a feiras de negócios locais e regionais; palestras com profissionais diversos do mundo empresarial e acadêmico.

É incentivada a participação ativa dos futuros profissionais em exposições e feiras cujo tema é o empreendedorismo; cursos e minicursos relacionados a softwares e demais técnicas/instrumentos de trabalho do futuro profissional gestor de Recursos Humanos; participação em congressos de iniciação científica; participação em ações solidárias frente à população local.

Relativamente à produção científica, a IES apresentou a publicação de trabalhos do alunado do Curso, juntamente com os Professores, além de publicações de livros, capítulos de livros e artigos em revistas, conforme registros apresentados.

Parte dessas publicações renderam menções honrosas aos agentes do Curso." (gg.nn.)

- Recursos Educacionais de Tecnologia da Informação:

"As atividades didáticas estão sendo desenvolvidas presencialmente.

Esta Comissão constatou em reunião com os discentes, que os mesmos estão satisfeitos com os resultados que vem sendo obtidos, bem como reconhecem o envolvimento dos docentes nessas atividades, tendo demonstrado apreço e consideração pelos mesmos.

Conforme já assinalado, o conjunto das experiências de aprendizagem incluem projetos conduzidos pelos docentes do Curso, em diferentes áreas, a saber: Supervisão de Projetos de Graduação, Contatos com Empresas e Instituições, Acompanhamento do Curso, Grupo de Estudos com Apresentação, Atividades de Apoio à Direção e às Coordenações, Auxílio na elaboração de projetos. Lista completa p. 60 a 84 do PPC.

Para operacionalizar as atividades mediadas por computador na IES é utilizada a plataforma MS Teams, a qual é disponibilizada pelo Centro Paula Souza.."

- Docentes e Coordenação do Curso: Com avaliação positiva.

"(...) A IES cumpre plenamente o que estatui a Deliberação CEE 145/2016, com mais de 80% do corpo docente formado por Mestres e Doutores (...)"

- Colegiado de Curso:

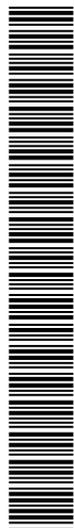
"O Núcleo Docente Estruturante (NDE) e o Colegiado do Curso estão previstos no PPC, e estão implantados e atuantes, com reuniões periódicas documentadas, atuando um caráter consultivo em termos da governabilidade do Curso,

O NDE é presidido pelo Professor Ramón, Coordenador do Curso, mais outros seis docentes do Curso responsáveis pelas diversas áreas estruturais do Curso, além de um representante discente."

- Infraestrutura física, wifi, internet:

"A partir dos depoimentos da comunidade acadêmica, os recursos relacionados ao ambiente de internet e o sistema de wi-fi disponível tem, tem atendido plenamente a demanda da comunidade acadêmica, segundo informações prestadas a esta Comissão.

A Comissão constatou que, as cinco salas de aula atualmente disponíveis para o Curso, são amplas, bem



iluminadas e ventiladas equipadas com mobiliário novo e equipo áudio e vídeo; os cinco laboratórios de informática, com vinte e cinco notebooks cada um, e auditório com capacidade para 110 pessoas.

A IES dispõe de sala de Professores equipada com armários e computadores, áreas de convívio, áreas administrativas adequadas; banheiro feminino e masculino equipados e adequados às necessidades da comunidade acadêmica.

Em reunião com os alunos os mesmos informaram a esta Comissão, que a Secretaria Acadêmica sob responsabilidade da senhorita Raquel de Souza Felix da Silva, a qual atende plenamente as demandas do corpo discente, com o apoio da Direção e Coordenação, que mantém canais abertos de comunicação com os alunos.

A IES não dispõe de cantina para a comunidade acadêmica. O Professor Ramón informa à Comissão que aguarda resultado de licitação, para implantação da mesma."

- **Biblioteca:**

"A biblioteca dispõe de bibliografias para as áreas de conhecimento dos Cursos da instituição e disponibiliza livre acesso ao acervo, contando com boa disponibilidade de referências impressas.

A IES não possui assinatura de periódicos, contudo a comunidade acadêmica dispõe da biblioteca virtual do CPS <http://biblio.cps.sp.org.br/>

A biblioteca dispõe de espaço para estudos individuais, contudo não há de salas de estudos contíguas à biblioteca; a fim de mitigar o problema a Coordenação disponibiliza os laboratórios de informática para o corpo discente, o que foi constatado pela Comissão.

A biblioteca dispõe ainda de recursos computacionais para realização de pesquisas disponíveis aos usuários.

O horário de funcionamento da biblioteca é das 8h às 13h e das 18h às 21h. A responsável pela Biblioteca é Maria Angélica Beraldo, CRB 8ª-8140, que conta com o apoio de um funcionário. A biblioteca não funciona aos sábados."

- **Funcionários Administrativos e Técnicos:**

"A Direção da IES informa que o número de funcionários vem atendendo de forma adequada às atividades acadêmicas e burocráticas da IES."

Manifestação Final dos Especialistas

A Comissão ressalta o ambiente harmonioso em que transcorreram as reuniões, a colaboração mútua e profícua para os objetivos a que se prestam ao Reconhecimento do Curso, o pronto atendimento às solicitações de documentação, bem como o clima cordial e atencioso de toda a equipe da FATEC Baixada Santista Rubens Lara. Seguem abaixo as Recomendações e Parecer Conclusivo.

Recomendam:

- 1) Oficiar junto ao CEE-SP, reiterando a necessidade de agilizar os meios para a implantação da cantina;
- 2) Manter o cronograma de reuniões e ações da CPA, a fim de continuar a implementação das demandas identificadas nas pesquisas on line;
- 3) Manter a biblioteca aberta aos sábados, em pelo menos um dos períodos matutino ou vespertino;
- 4) Buscar atualizar o acervo bibliográfico, quanto ao ano das edições dos livros texto;
- 5) Incentivar o alunado a consulta à base de dados de qualidade, tais como SciELO e CAPES/MEC, o EBSCO, ProQuest, SiBi, Scopus.

OBS - A Comissão registra que as recomendações acima não impedem o Reconhecimento do Curso.

Conclusão da Comissão

Com base no exame da documentação constante do processo de Reconhecimento, da visita *in loco* às instalações, nas observações e reuniões com a direção, coordenação, docentes, discentes e funcionários a Comissão concluiu que a FATEC Baixada Santista Rubens Lara atende adequadamente a Deliberação CEE 171/2019, bem como as demais normatizações do Conselho Estadual de Educação de São Paulo e manifesta **PARECER FAVORÁVEL ao RECONHECIMENTO** do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, nos termos em que foi solicitado ao CEE/SP.



Considerações Finais

Os Especialistas foram recebidos pelo Diretor da IES, o Coordenador do curso e realizaram reuniões com docentes, discentes, bibliotecária e outros.

Fizeram um cuidadoso Relatório, ressaltando o ambiente harmonioso, recomendando a implantação da cantina, a abertura da biblioteca aos sábados, em um dos períodos, manter o cronograma de reuniões e ações da CPA, atualizar o acervo bibliográfico e incentivar os alunos à consulta de dados de qualidade, tais como SciElo e CAPES/MEC, ProQuest e outros.

Indico que a IES aprimore seu projeto de extensão, explicitando melhor a interação com a comunidade visada na proposição do projeto e na devolutiva de seus resultados.

2. CONCLUSÃO

2.1 Aprova-se, com fundamento na Deliberação CEE 171/2019, o pedido de Reconhecimento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, oferecido pela FATEC Baixada Santista, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, pelo prazo de três anos.

2.2 As considerações sobre o projeto de extensão proposto deverão ser objeto de apreciação no próximo ato regulatório.

2.3 O presente reconhecimento tornar-se-á efetivo por ato próprio deste Conselho, após homologação do presente Parecer pela Secretaria de Estado da Educação.

São Paulo, 01 de agosto de 2024

a) Cons^a Marlene Aparecida Zanata Schneider
Relatora

3. DECISÃO DA CÂMARA

A CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR adota, como seu Parecer, o Voto da Relatora.

Presentes os Conselheiros Bernardete Angelina Gatti, Cláudio Mansur Salomão, Eliana Martorano Amaral, Hubert Alquéres, Leandro Campi Prearo, Marco Aurélio Ferreira, Marcos Sidnei Bassi e Marlene Aparecida Zanata Schneider.

Sala da Câmara de Educação Superior, 07 de agosto de 2024.

a) Cons^a Eliana Martorano Amaral
Presidente da Câmara de Educação Superior

DELIBERAÇÃO PLENÁRIA

O CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO toma conhecimento, da decisão da Câmara de Educação Superior, nos termos do Voto da Relatora.

Sala "Carlos Pasquale", em 14 de agosto de 2024.

Cons. Roque Theophilo Junior
Presidente

PARECER CEE 291/2024	-	Publicado no DOESP em 15/08/2024	-	Seção I	-	Página 31
Res. Seduc de 16/08/2024	-	Publicada no DOESP em 20/08/2024	-	Seção I	-	Página 105
Portaria CEE-GP 293/2024	-	Publicada no DOESP em 21/08/2024	-	Seção I	-	Página 17

