



Universidade
Comunitária

A Universidade de todos

Aprovado pelo Conselho Universitário
com atualizações em 11/12/25
conforme Resolução nº 53/25/Consun.

Projeto Pedagógico do Curso

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Modalidade a Distância

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE**REITOR**

Alexandre Cidral

VICE-REITORA

Therezinha Maria Novais de Oliveira

PRÓ-REITOR DE INFRAESTRUTURA

Gean Cardoso de Medeiros

PRÓ-REITORA DE ENSINO

Patrícia Esther Fendrich Magri

PRÓ-REITOR DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Paulo Henrique Condeixa de França

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO E ASSUNTOS COMUNITÁRIOS

Yoná da Silva Dalonso

DIRETOR DO CAMPUS SÃO BENTO DO SUL

Eduardo Silva

2022

Elaboração

Reitoria

Vice-Reitoria

Pró-Reitoria de Ensino

Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários

Pró-Reitoria de Infraestrutura

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

Unidade de Educação a Distância

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos (modalidade EaD)

SUMÁRIO

1 DADOS GERAIS DA INSTITUIÇÃO	8
1.1 Mantenedora	8
1.2 Mantida	9
1.4 Dados socioeconômicos da região	14
1.5 Breve histórico da Furj/Univille	130
1.6 Corpo dirigente	148
1.7.1 Fundação Educacional da Região de Joinville	153
1.7.1.1 Conselho de Administração da Furj	153
1.7.1.2 Conselho Curador da Furj	157
1.7.1.3 Presidência da Furj	158
1.7.2 Universidade da Região de Joinville	159
1.7.2.1 Conselho Universitário da Univille	164
1.7.2.2 Reitoria	169
1.7.2.3 Campi e unidades	173
1.7.2.4 Cursos de graduação e programas de pós-graduação stricto sensu	174
1.7.2.5 Órgãos complementares e suplementares	176
1.7.2.6 Educação a Distância (Unidade Ead - UNEaD)	176
1.8 Planejamento Estratégico Institucional (PEI)	179
1.8.1 A metodologia	179
1.8.2 A estratégia	183
1.8.3 Objetivos estratégicos	184
1.8.4 Integração do Planejamento Estratégico Institucional com o Curso	185
2 DADOS GERAIS DO CURSO	186
2.1 Denominação do curso	186
2.1.1 Titularidade	186

	5
2.2 Endereços de funcionamento do curso	186
2.3 Ordenamentos legais do curso	187
2.4 Modalidade	187
2.5 Número de vagas autorizadas	187
2.6 Conceito Enade e conceito preliminar de curso	187
2.7 Período (turno) de funcionamento	188
2.8 Carga horária total do curso	188
2.9 Regime e duração	188
2.10 Tempo de integralização	188
2.11 Formas de ingresso	188
3. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	190
3.1 Política institucional de ensino de graduação	190
3.2 Política institucional de extensão	193
3.3 Política institucional de pesquisa	199
3.4 Histórico do Curso	202
3.5 Justificativa da necessidade social do curso (contexto educacional)	204
3.6 Proposta filosófica da instituição e do curso	205
3.6.1 Educação para o século XXI	205
3.6.2 Universidade	216
3.6.3 Concepção filosófica do Curso	218
3.7 Objetivos do curso	221
3.7.1 Objetivo geral do curso	221
3.7.2 Objetivos específicos do curso	221
3.8 Perfil profissional do egresso e campo de atuação	222
3.8.1 Perfil profissional do egresso	222
3.8.2 Campo de atuação profissional	224
3.9 Estrutura curricular e conteúdos curriculares	224
3.9.1 Matriz curricular	225

	6
3.9.2 Ementas e referencial bibliográfico	227
3.9.3 Integralização do curso e atividades práticas do curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	243
3.9.4 Abordagem dos temas transversais: educação ambiental, educação das relações étnico-raciais e educação em direitos humanos	243
3.9.5 Atividades extracurriculares	246
3.10 Metodologia de ensino-aprendizagem	248
3.11 Inovação pedagógica e curricular	251
3.12 Procedimentos de avaliação dos processos de ensino e aprendizagem	252
3.13 Apoio ao discente	259
3.13.1 Central de Relacionamento com o Estudante	259
3.13.2 Central de Atendimento Acadêmico	262
3.13.3 Programas de Bolsa de Estudo	263
3.13.4 Crédito universitário	268
3.13.5 Assessoria Internacional	269
3.13.6 Diretório Central dos Estudantes e representação estudantil	270
3.13.7 Coordenação ou área	271
3.13.8 Outros serviços oferecidos	272
3.14 Gestão do Curso e os processos de avaliação interna e externa	274
3.15 Atividades de tutoria	279
3.16 Conhecimento, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria	282
3.17 Tecnologias de Informação e Comunicação no processo ensino aprendizagem	285
3.18 Ambiente Virtual de Aprendizagem	291
3.19 Material didático	292
3.20 Número de Vagas	296
4. GESTAO DO CURSO E PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO	299
4.1 Gestão do curso	299

4.2 Colegiado do curso	300
4.3 Coordenação do curso	301
4.4 Núcleo Docente Estruturante do curso	304
4.5 Equipe Multidisciplinar	304
4.6 Mecanismos de interação entre docentes, tutores e estudantes	305
4.7 Corpo docente do curso	306
4.8 Corpo de tutores do curso	310
5 INFRAESTRUTURA	314
5.1 <i>Campus Joinville</i>	316
5.2 Sala/gabinetes de trabalho para professores de tempo integral	318
5.3 Espaço de trabalho para coordenação do curso e serviços acadêmicos	320
5.4 Espaço para os professores do curso (sala dos professores)	320
5.5 Salas de aula	321
5.6 Acesso dos estudantes a equipamentos de informática	325
5.7 Biblioteca – Sistema de Bibliotecas da Univille (Sibiville)	329
5.7.1 Espaço físico, horário e pessoal administrativo	330
5.7.3 Serviços prestados/formas de acesso e utilização	333
5.7.4 Acesso a base de dados	335
5.7.5 Bibliotecas virtuais	336
5.7.6 Infraestrutura dos Polos de Apoio Presencial	336

1 DADOS GERAIS DA INSTITUIÇÃO

1.1 Mantenedora

Denominação

Fundação Educacional da Região de Joinville – FURJ

CNPJ: 84.714.682/0001-94

Registro no Cartório Adilson Pereira dos Anjos do Estatuto e suas alterações:

- Estatuto da FURJ protocolo 21640, livro protocolo 7A, livro registro 1.º, fls. 002, Registro 2 em 25/5/1995;
- Primeira alteração, protocolo 70379, livro protocolo 48A, livro registro 9A, fls. 104, Registro 1304 em 14/3/2000;
- Segunda alteração, protocolo 121985, livro protocolo A92 em 21/12/2005;
- Terceira alteração, protocolo 178434, livro protocolo 140 em 6/6/2008;
- Quarta alteração, protocolo 190166, livro protocolo A062, fls. 147, Registro 15289 em 9/4/2015.

Atos legais da mantenedora

- Lei Municipal n.º 871 de 17 de julho de 1967 – autoriza o Prefeito a constituir a Fundação Joinvillense de Ensino (Fundaje);
- Lei n.º 1.174 de 22 de dezembro de 1972 – transforma a Fundaje em Fundação Universitária do Norte Catarinense (Func);

- Lei n.º 1.423 de 22 de dezembro de 1975 – modifica a denominação da Func para Fundação Educacional da Região de Joinville (FURJ).

Endereço da mantenedora

Rua Paulo Malschitzki, n.º 10 – Zona Industrial Norte

CEP 89219-710 – Joinville – SC

Telefone: (47) 3461-9201

www.Univille.br

1.2 Mantida

Denominação

Universidade da Região de Joinville – Univille

Atos legais da mantida

- Credenciamento: Decreto Presidencial s/ n.º de 14/8/1996;
- Última avaliação externa que manteve o enquadramento como Universidade: Portaria MEC 524, de 9 de junho de 2020 publicada no Diário Oficial da União nº 111 de 12 de junho de 2020 retificada no Diário Oficial da União nº 129 de 8 de julho de 2020.

Endereços

- Campus Joinville, sede da Univille

Rua Paulo Malschitzki, 10 – Zona Industrial Norte – CEP 89219-710 – Joinville – SC

Tel.: (47) 3461-9000

E-mail: univille@univille.br

- Campus São Bento do Sul

Rua Norberto Eduardo Weihermann, 230 – Bairro Colonial – CEP 89288-385 – São Bento do Sul – SC

Tel.: (47) 3631-9100

E-mail: univillesbs@univille.br

- Unidade Centro – Joinville

Rua Rio do Sul, 270 – Centro – CEP 89202-201 – Joinville – SC

Tel.: (47) 3431-0600

E-mail: univillecentro@univille.br

- Unidade São Francisco do Sul

Rodovia Duque de Caxias, 6.365 – km 8 – Bairro Iperoba – CEP 89240-000 – São Francisco do Sul – SC

Tel.: (47) 3471-3800

E-mail: univille.sfs@univille.br

- Polo de Educação a Distância Campus Joinville

Rua Paulo Malschitzki, 10 – Zona Industrial Norte – CEP 89219-710 – Joinville – SC

Tel.: (47) 3461-9000

E-mail: polobomretiro@univille.br

- Polo de Educação a Distância Campus São Bento do Sul

Rua Norberto Eduardo Weihermann, 230 – Bairro Colonial – CEP 89288-385 – São Bento do Sul – SC

Tel.: (47) 3631-9100

E-mail: polosbs@univille.br

- Polo de Educação a Distância Unidade Centro – Joinville

Rua Rio do Sul, 270 – Centro – CEP 89202-201 – Joinville – SC

Tel.: (47) 3422-3021

E-mail: polocentro@univille.br

- Polo de Educação a Distância Unidade São Francisco do Sul

Rodovia Duque de Caxias, 6.365 – km 8 – Bairro Iperoba – CEP 89240-000 – São Francisco do Sul – SC

Tel.: (47) 3471-3800

E-mail: polosfs@univille.br

- Polo de Educação a Distância Araquari

Rodovia SC-418, 7.231 – CEP 89245-000 – Araquari – SC

Tel.: (47) 3433-3566

E-mail: poloaraquari@univille.br

- Polo de Educação a Distância Guaratuba
Rua Vieira dos Santos, 1401 – Centro – CEP 83280000 – Guaratuba – SC
Tel.: (41) 3472-2726
E-mail: pologuaratuba@univille.br

- Polo de Educação a Distância Barra Velha
Av. Thiago Aguiar, 334- Jardim Icarai – CEP 88390000 – Barra Velha – SC
Tel.: (47) 3457-1281
E-mail: polobarravelha@univille.br

- Polo de Educação a Distância Guaramirim
Rua 28 de agosto, 840 – Centro – CEP 89270000 – Guaramirim – SC
Tel.: (47) 3373-0055
E-mail: pologuaramirim@univille.br

- Polo de Educação a Distância Jaraguá do Sul
Av. Marechal Deodoro da Fonseca, 744 – Centro – CEP 89251700 – Jaraguá do Sul – SC
Tel.: (47) 3273-1822
E-mail: polojaragua@univille.br

- Polo de Educação a Distância Itapoá
Rua Wellington Rodrigues Junqueira, 102 – Residência Príncipe – CEP 89249000 – Itapoá – SC
Tel.: (47) 3443-2279

E-mail: poloitapoa@univille.br

- Polo de Educação a Distância Massaranduba

Rua 11 de novembro, 3715 – Centro – CEP 89108000 – Massaranduba – SC

Tel.: (47) 3379-1574

E-mail: polomassaranduba@univille.br

1.3 Missão, Visão e Valores Institucionais da Univille

Missão

Promover, enquanto universidade comunitária, formação humanística, científica e profissional para a sociedade por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, comprometida com a sustentabilidade socioambiental.

Visão

Ser reconhecida nacionalmente como uma universidade comunitária, sustentável, inovadora, empreendedora, internacionalizada e de referência em ensino, pesquisa e extensão.

Valores institucionais

Ética

Construção de relacionamentos pautados na transparência, honestidade e respeito aos direitos humanos promovem o exercício da cidadania e da democracia.

Cidadania

Participação democrática, proatividade e comprometimento promovem o desenvolvimento pessoal e o bem-estar social.

Integração

Ação cooperativa e colaborativa com as comunidades interna e externa constrói o bem comum.

Inovação

Gerar e transformar conhecimento científico e tecnológico em soluções sustentáveis e aplicáveis contribui para o desenvolvimento socioeconômico.

Empreendedorismo

Relacionar-se com a capacidade de idealizar, coordenar e realizar projetos, serviços e negócios.

Responsabilidade socioambiental

Gestão de recursos e ações comprometidas com o equilíbrio socioambiental favorecem a qualidade de vida.

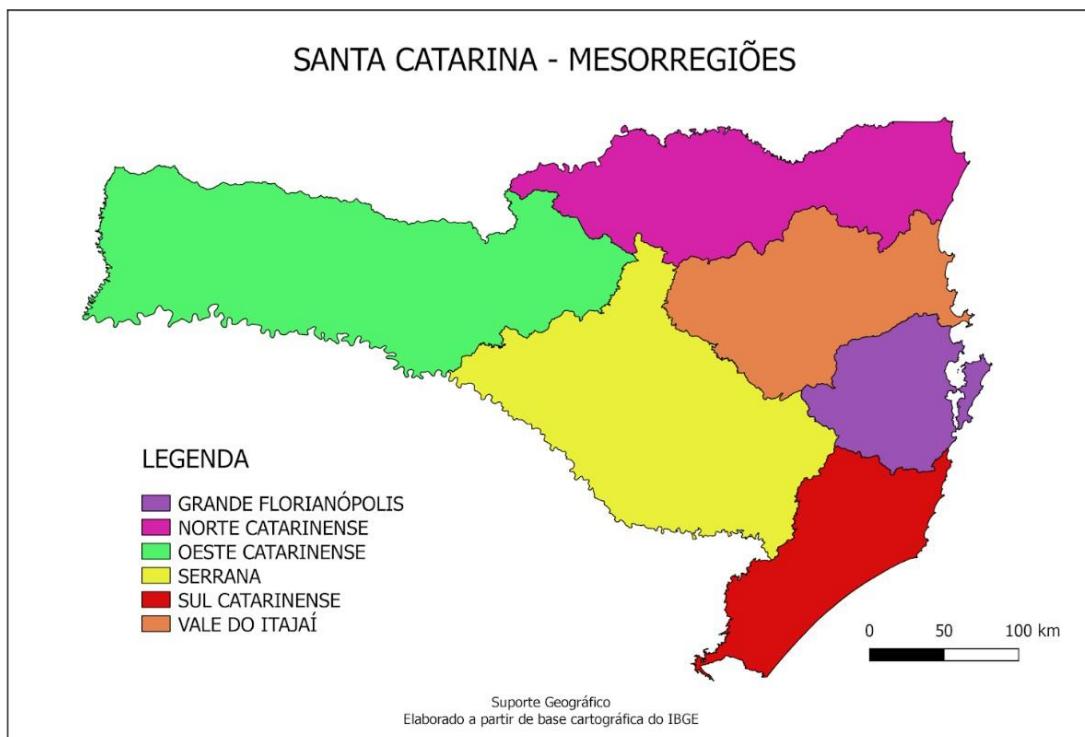
1.4 Dados socioeconômicos da região

Do ponto de vista geográfico, o norte catarinense (figura 1) possui uma rica mistura de relevos, climas, vegetações e recursos hídricos. Tais aspectos ganham importância quando articulados à história da ocupação humana, especialmente na microrregião de Joinville, que remonta a 6 mil anos (BANDEIRA; OLIVEIRA; SANTOS,

2009). Conforme pesquisas arqueológicas desenvolvidas por profissionais que atuam na Univille e no Museu Arqueológico de Sambaqui de Joinville, até o momento foram identificados 150 sítios de tipologia sambaqui, isto é, formações de conchas construídas por povos que habitaram o litoral do Brasil no período pré-colonial (BANDEIRA, 2005). Também de acordo com pesquisas históricas e antropológicas, no século XVI predominavam na região grupos tupis-guaranis (BANDEIRA, 2004), os quais foram paulatinamente desaparecendo ou se deslocando de maneira fragmentada, à medida que portugueses e vicentistas empreenderam a conquista do território, valendo-se do trabalho de africanos combinado com o antigo sistema colonial. Contudo, no século XIX, parte da área foi transformada em terras dotais quando Dona Francisca, irmã de D. Pedro II, se casou com o filho do Rei da França (Luís Felipe I), o Príncipe de Joinville, Francisco Fernando de Orleans.

Em 1849, mediante a assinatura de um contrato, o Príncipe e a Princesa de Joinville cederam à Sociedade Colonizadora de Hamburgo 8 léguas quadradas dessas terras para que fossem colonizadas com imigrantes germânicos. Oficialmente, a fundação de Joinville começou com a chegada da primeira leva de imigrantes europeus em 9 de março de 1851.

Figura 1 – Estado de Santa Catarina e suas mesorregiões



Fonte: IBGE (2021)

O estabelecimento desses imigrantes obedeceu a um modelo distinto em relação ao que prevaleceu nas demais regiões do Brasil que também receberam imigrantes europeus em meados do século XIX. Enquanto os imigrantes enviados para as lavouras de café, principalmente no estado de São Paulo, trabalhavam em um regime de semisservidão, os que se dirigiam à Colônia Dona Francisca adquiriram lotes de terra com certa facilidade, o que lhes proporcionava relativa autonomia para desenvolver suas atividades. No lugar da exploração (monocultura escravista) ocorreu uma colonização fundamentada na pequena propriedade (policultura), baseada no trabalho familiar, decorrendo daí o rápido aparecimento do núcleo urbano, voltado à comercialização e exportação de excedentes, bem como à importação de outros gêneros.

Em termos sociológicos, podem-se apontar três categorias de imigrantes que se instalaram na Colônia Dona Francisca: os camponeses, os artesãos e os intelectuais que fugiram da Europa após se envolverem em movimentos revolucionários pela unificação da Alemanha em 1848. Isso explica a prematura diversificação das suas atividades econômicas, bem como a rápida criação de instituições religiosas, educacionais, políticas e culturais ainda na primeira década de imigração europeia para a região. Dessa forma, a então Colônia Dona Francisca, que fora projetada para constituir-se na maior colônia agrícola da América do Sul, foi emancipada em 1888, tornando-se o município de Joinville e transformando-se em um dos principais polos políticos e econômicos do sul do Brasil.

Já na década de 1960 o desenvolvimento econômico tornou Joinville a cidade polo da região norte catarinense. Foi nesse processo que Joinville passou a receber migrantes oriundos de diferentes cidades brasileiras, especialmente do norte do Paraná, o que acabou por torná-la no censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 1981 a cidade mais populosa do estado de Santa Catarina, superando a capital Florianópolis.

Nas últimas décadas do século XX, a abertura econômica brasileira produziu efeitos de toda ordem na vida urbana e no quadro econômico da cidade, entre os quais se destacam a mudança do perfil das indústrias e o desenvolvimento de um projeto levado a cabo pelo poder municipal voltado a transformar Joinville em cidade de eventos e turismo. Para tanto, o poder público valeu-se da existência de uma série de manifestações e de equipamentos culturais (criados em diferentes momentos da história local) para diversificar a economia e fomentar emprego e renda na área de serviços e de hospitalidade.

Por fim, cabe assinalar nesta breve escrita sobre a história da região a própria criação da Univille. Conforme Coelho e Sossai (2015), a iniciativa para implantar o primeiro curso de ensino superior da região foi justificada em 1965 como resposta a um problema de “desproporcionalidade convincente”, pois em Santa Catarina havia apenas uma universidade, na capital Florianópolis. Tornava-se, pois, imperativo que

Joinville, com suas indústrias e tendo atingido o maior índice de crescimento populacional catarinense entre 1960 e 1964, contasse com cursos superiores para atender às demandas crescentes tanto de recursos humanos de seu complexo industrial quanto de professores para a educação básica, que àquela altura registrava um aumento de 16,8% de escolares ao ano.

Assim, para atender às expectativas desenvolvimentistas do período, até a década de 1980 foram criados vários cursos de graduação nas áreas de ciências humanas e sociais aplicadas. Registram-se também: os esforços envidados pelo poder municipal no que tange à construção do *campus* que atualmente é a sede da Univille, inaugurado em 1975; a alteração da denominação da Fundação Joinvilense de Ensino para Fundação Universitária do Norte Catarinense e, posteriormente, Fundação Educacional da Região de Joinville (reforçando o seu caráter regional); e o aumento da subvenção orçamentária da Prefeitura destinada à manutenção de suas atividades, o que atualmente não mais ocorre.

Já no princípio dos anos 1980 as comunidades interna e externa iniciaram os debates sobre a transformação da Furj em universidade, o que se concretizou por meio do credenciamento da Univille em 1996, conforme consta no histórico institucional que integra o primeiro capítulo do PDI 2022-2026.

1.4.1 Aspectos socioeconômicos

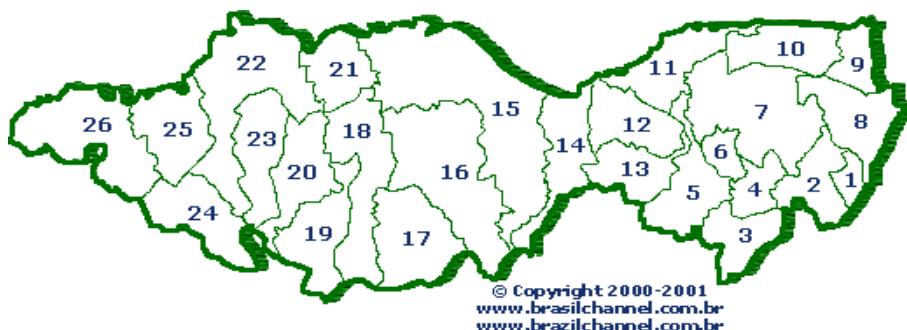
A mesorregião norte catarinense dispõe de uma área de 15.937,767 km² e uma população estimada para 2021 de 1.435.570 habitantes, conforme IBGE (2021g). Nessa área estão localizados 26 municípios de Santa Catarina agrupados em três microrregiões, conforme o quadro 1, no qual é apresentada a estimativa populacional do IBGE (2021).

Quadro 1 – Municípios da mesorregião norte catarinense

MESORREGIÃO NORTE CATARINENSE		
Microrregião de Canoinhas		
Município	Área (km²)	População estimada em 2021
Bela Vista do Toldo	535,68	6.386
Canoinhas	1.148,04	54.558
Irineópolis	589,69	11.354
Itaiópolis	1.297,54	21.889
Mafra	1.404,08	56.825
Major Vieira	520,81	8.209
Monte Castelo	233,54	4.166
Papanduva	764,73	19.521
Porto União	848,77	35.685
Santa Terezinha	715,55	8.760
Timbó Grande	596,34	8.003
Três Barras	436,49	19.455
Microrregião de Joinville		
Município	Área (km²)	População estimada em 2021
Araquari	386,69	40.890
Balneário Barra do Sul	108,91	11.271
Corupá	405,76	16.300
Garuva	503,59	18.816
Guaramirim	267,51	46.757
Itapoá	245,39	21.766
Jaraguá do Sul	530,89	184.579
Joinville	1.127,95	604.708
Massaranduba	374,45	17.330
São Francisco do Sul	493,26	54.751
Schroeder	165,23	22.605
Microrregião de São Bento do Sul		
Município	Área (km²)	População estimada em 2021
Campo Alegre	499,21	11.985
Rio Negrinho	907,42	42.684
São Bento do Sul	495,77	86.317

Atualmente a Universidade dispõe de unidades e *campi* nos municípios de Joinville, São Bento do Sul e São Francisco do Sul e polos nos municípios de Joinville, São Bento do Sul, São Francisco do Sul, Araquari, Barra Velha, Guaramirim, Itapoá, Jaraguá do Sul e Massaranduba (figura 2), além de um polo em Guaratuba, no Paraná.

Figura 2 – Região de atuação da Univille



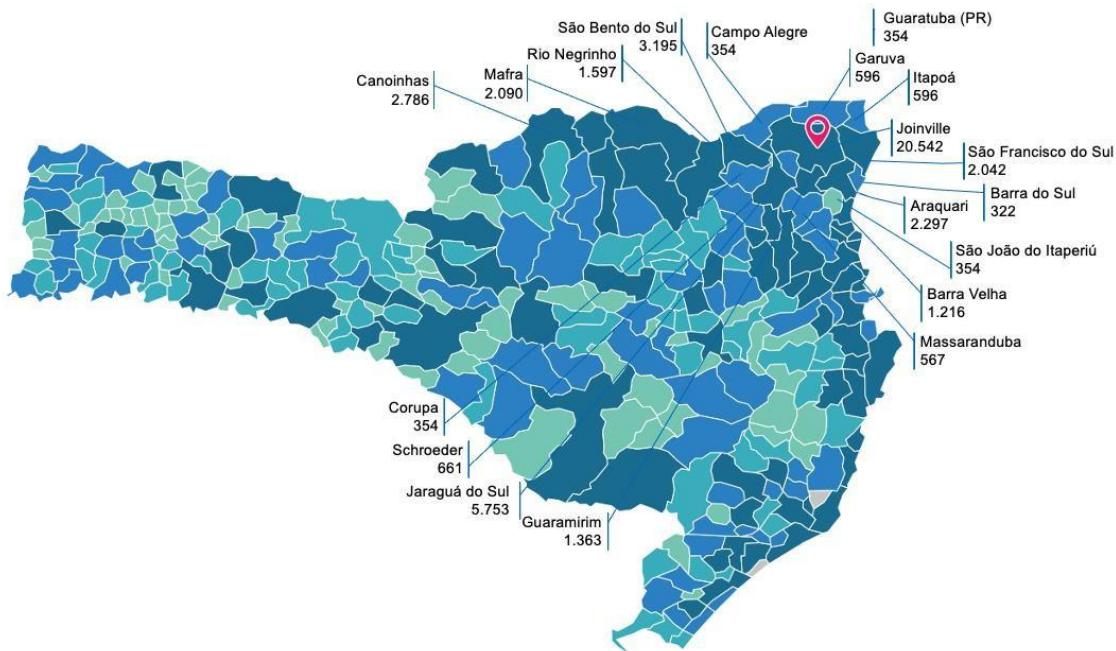
1. Balneário Barra do Sul	8. São Francisco do Sul	15. Mafra	22. Canoinhas
2. Araquari	9. Itapoá	16. Itaiópolis	23. Bela Vista do Toldo
3. Massaranduba	10. Garuva	17. Santa Terezinha	24. Timbó Grande
4. Guaramirim	11. Campo Alegre	18. Papanduva	25. Irineópolis
5. Jaraguá do Sul	12. São Bento do Sul	19. Monte Castelo	26. Porto União
6. Schroeder	13. Corupá	20. Major Vieira	
7. Joinville	14. Rio Negrinho	21. Três Barras	

Fonte: Adaptado de Brasil Channel (2016)

Observa-se na figura 3, em que consta o número de matrículas no ensino médio dos municípios selecionados, considerando o ano de 2020, que há potencial para a oferta do ensino superior na microrregião de Canoinhas, destacando-se esse município e Mafra. Evidencia-se também, pela oportunidade de oferta, o município de Jaraguá do Sul. Por outro lado, pode-se pensar na expansão para os municípios

do entorno do Porto Itapoá, incluindo esse município, o de Garuva e o de Guaratuba no estado vizinho do Paraná.

Figura 3 – Ensino: número de matrículas no ensino médio em 2020



Fonte: IBGE (2021)

A seguir, apresentam-se as características econômicas, populacionais e educacionais dos principais municípios da mesorregião norte catarinense.

1.4.1.1 Joinville (SC)

O município de Joinville foi fundado em 9 de março de 1851, com a chegada dos primeiros imigrantes da Alemanha, Suíça e Noruega, a bordo da barca Colon. A nova terra foi denominada Colônia Dona Francisca, em homenagem à Princesa Francisca Carolina, filha de D. Pedro I e herdeira de uma área de 25 léguas

quadradas. As terras faziam parte do dote de casamento da princesa com o Príncipe François Ferdinand Phillippe Louis Marie, de Joinville (França). A chegada dos imigrantes à região foi possível depois de o príncipe ceder, em 1849, oito léguas de área para a Sociedade Colonizadora Hamburguesa, de propriedade do senador Christian Mathias Schroeder. Os primeiros colonizadores chegaram às terras brasileiras dois anos depois, juntando-se a portugueses e indígenas já estabelecidos na região (IBGE, 2021).

Localizada na Região Sul do país, Joinville é o maior município catarinense, configurando-se como o terceiro polo industrial da Região Sul. Está entre os 15 maiores arrecadadores de tributos e taxas municipais, estaduais e federais, concentrando grande parte da atividade econômica na indústria, com destaque para os setores metalomecânico, têxtil, plástico, metalúrgico, químico e farmacêutico (SEPUD, 2020).

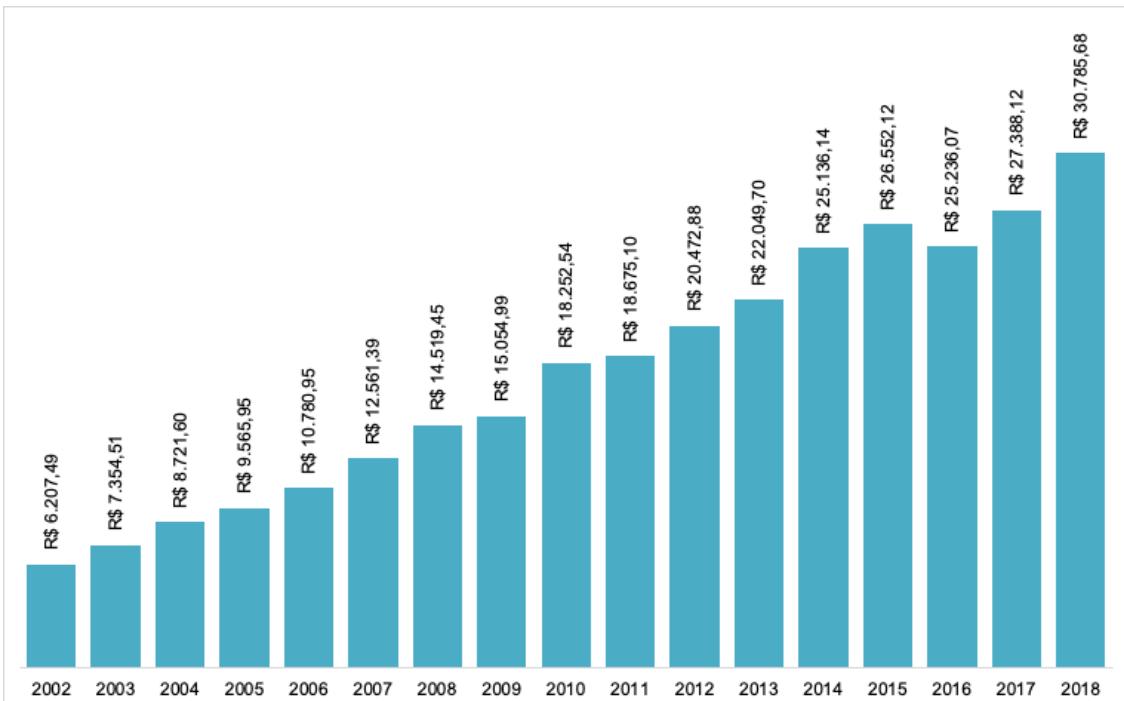
É o município polo da microrregião nordeste do estado de Santa Catarina, responsável por cerca de 20% das exportações catarinenses. Em 2020 ficou na 48.^a posição entre os maiores municípios exportadores do Brasil e em 2.º lugar no Estado, apesar do desempenho negativo de 8,8% em relação ao ano de 2019 (FAZCOMEX, 2021).

Entre os produtos exportados por Joinville, a maior parte (39%) é de peças destinadas a motores. O valor acumulado atingiu os U\$ 234,54 milhões em 2019, o que representou queda de 2,8% em comparação com o exportado no mesmo período de 2020. Outra grande parte da exportação de Joinville (23%) é de bombas de ar de vácuo, compressores de ar e ventiladores. O valor atinge os U\$ 139,33 milhões, mas também apresentou queda de 8% em comparação com as exportações do mesmo período de 2018. Ainda, destacam-se as partes e acessórios para automóveis (6,9%), equivalentes a U\$ 41,89 milhões, e refrigeradores, *freezers*, aparelhos para produção de frio e bombas de calor (4,1%), equivalentes a U\$ 24,73 milhões (FIESC, 2020).

Segundo o IBGE (2021), Joinville estima ter uma população de 604.708 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 457 hab./km².

Ficou em 1.^º lugar no *ranking* do produto interno bruto (PIB) de Santa Catarina em 2018, com o valor de quase R\$ 31 bilhões. O gráfico 1 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

Gráfico 1 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Joinville (SC)



Fonte: IBGE (2021)

No gráfico 1 pode-se observar que o PIB de Joinville apresentou um crescimento contínuo e constante para o período analisado, passando de R\$ 6,2 bilhões (2002) para R\$ 30,7 bilhões (2018). Por ser um município que tem a atividade econômica bastante diversificada, Joinville recebe todos os estímulos e as interferências oriundas do desempenho econômico do Brasil, assim como da economia internacional.

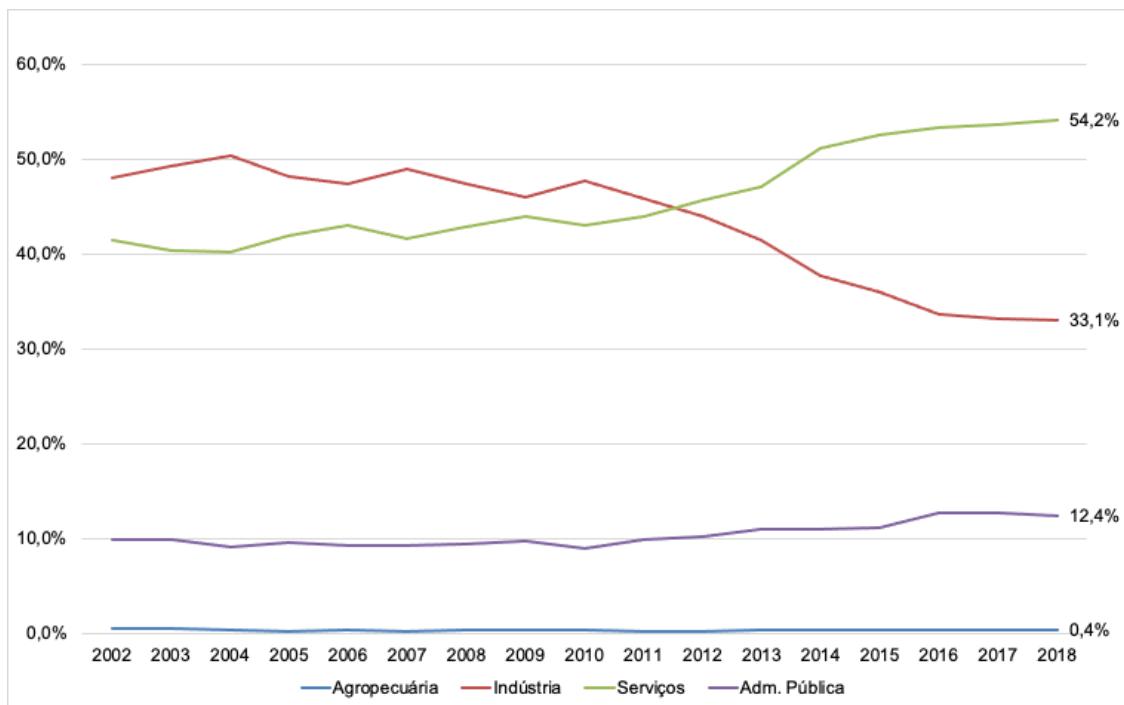
Destaca-se, entre as atividades industriais, o Parque Perini, que abriga parte considerável das grandes indústrias instaladas em Joinville. O maior parque empresarial multisectorial da América do Sul possui 240 empresas de diversos

segmentos instaladas, como metalomecânico, plástico, automobilístico, químico e do setor logístico. Segundo o presidente do Parque Perini, Joinville tem muitos atrativos, sendo referência logística no país, e “desperta interesse de quem trabalha com o exterior muito pela proximidade com os portos de Navegantes e Itapoá” (JOINVILLE, 2021).

Entre as empresas que estão no município, 9 delas se configuram como as maiores do Brasil: Tupy (metalurgia), Tigre (plásticos e borrachas), Clamed Farmácias (comércio varejista), Mexichem Brasil (plásticos e borrachas), Schulz (mecânica), Scherer (comércio varejista), Krona (plásticos e borrachas), Döhler (têxtil, couro e vestuário) e Multilog (transportes e logística). Ainda, considerando a Região Sul, em Joinville estão instaladas 19 das 500 maiores empresas, segundo a Revista Amanhã (JOINVILLE, 2021).

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de Joinville, o gráfico 2 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 2 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Joinville (SC)

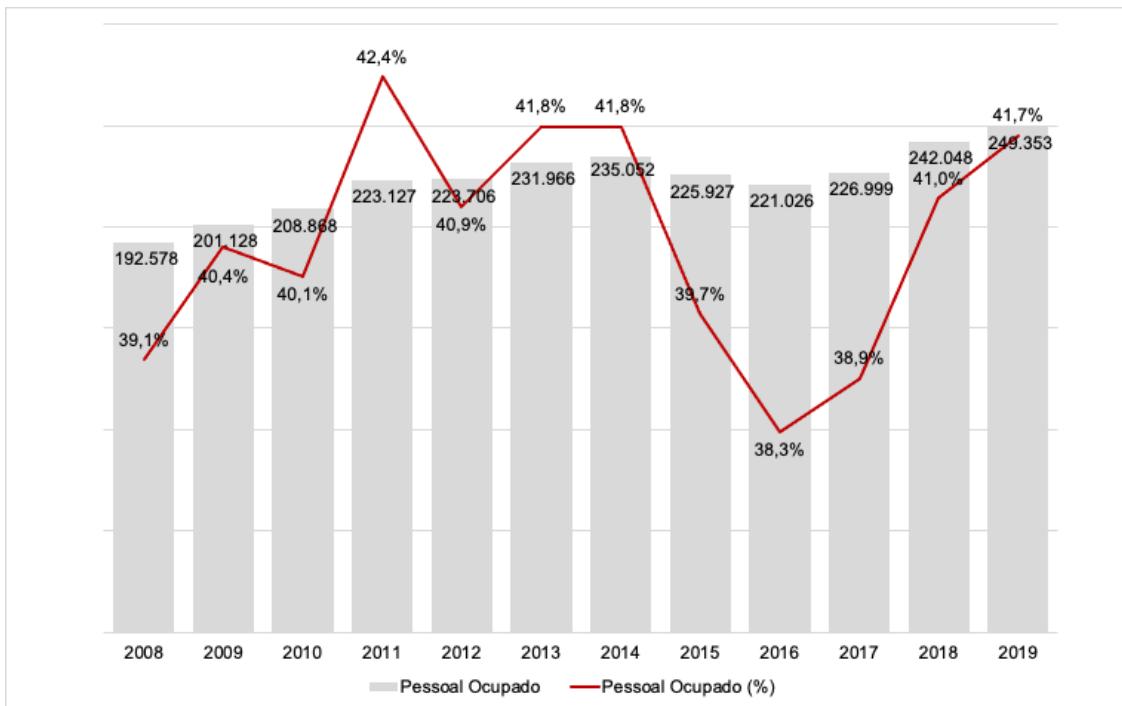


Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 2 demonstram que o setor industrial, até 2010, era o mais importante para a economia de Joinville, sendo responsável pela participação de aproximadamente 50% do PIB. No entanto, a partir de 2011, assim como ocorre no Brasil, o setor de serviços avançou, apresentando um potencial crescimento no município. Sobre isso, a TheCities (2021) explica que com relação aos setores econômicos a cidade possui grande parte das atividades no setor secundário, com indústrias dos ramos de metalomecânica, plásticos, têxtil, madeira, tecnologia da informação e outros. No entanto o comércio e serviços também movimentam o capital de Joinville, com relevância para a área de turismo. Além disso, destacou-se a partir de 2011 a vinda de empresas prestadoras de serviços para atender a uma grande demanda justificada pelas empresas joinvilenses, como também pelas empresas que se instalaram em Araquari e pelo Porto Itapoá. Já as atividades primárias têm como base a agricultura familiar, caracterizada por pequenas propriedades.

Com relação ao pessoal ocupado, o gráfico 3 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

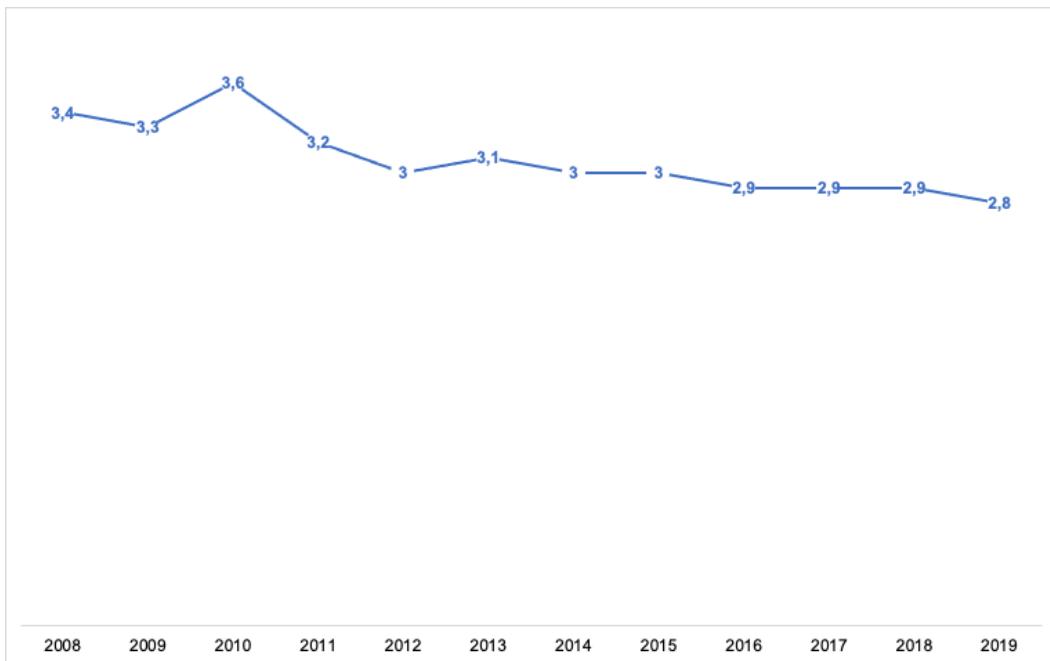
Gráfico 3 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Joinville (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Deve-se destacar que Joinville mantém um índice alto de ocupação dos seus residentes, apesar de este ter apresentado, entre 2015 e 2017, uma queda. Contudo, em relação a números absolutos, observa-se um crescimento contínuo, passando de 192 mil (2008) para 249 mil (2019). O índice de ocupação é considerado alto, tendo em vista que a média do período é de 40%. No ano de 2008 Joinville tinha registrado no IBGE (2021) 19.042 empresas, passando para 25.336 empresas em 2019. No que concerne a renda e ocupação, observa-se no gráfico 4 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2020.

Gráfico 4 – Salário médio mensal – 2008 a 2020 – Joinville (SC)

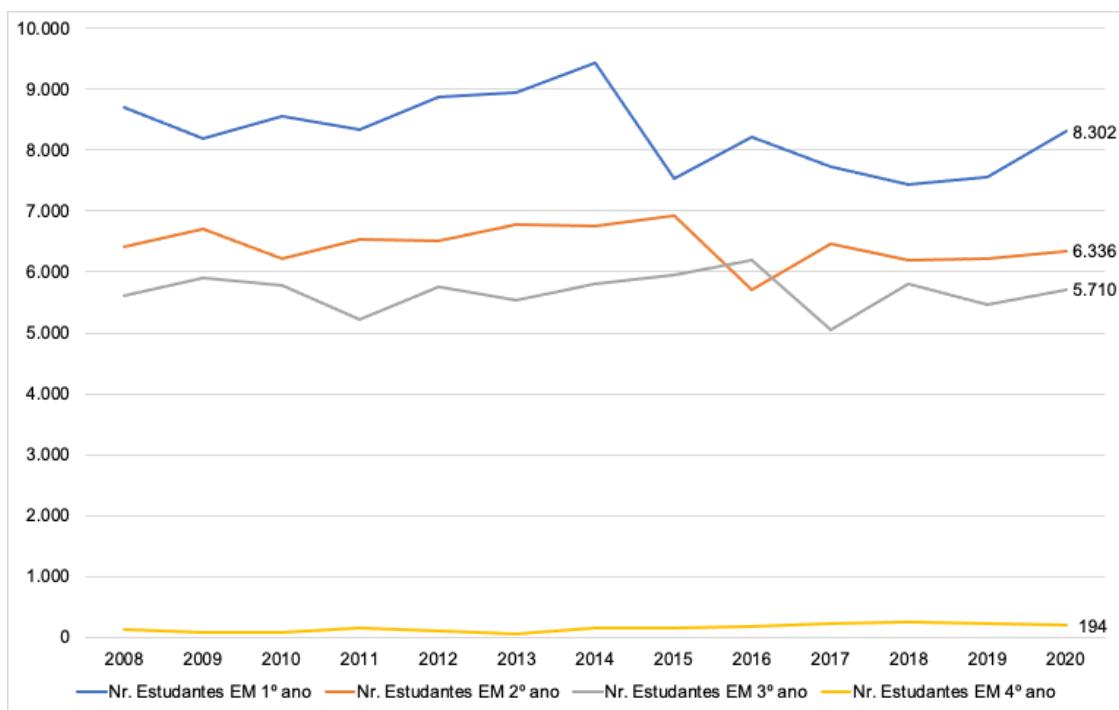


Fonte: IBGE (2021)

O gráfico aponta que a média de salários por família em Joinville, em 2019, foi de 2,8 salários mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 3.080,00 por mês, mas esse índice vem caindo desde 2010.

Quanto ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 5 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 5 – Estudantes do ensino médio – número de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Joinville (SC).



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 5 evidencia que ocorreu pequena variação no número de estudantes matriculados no ensino médio, ficando o total de matrículas na média de 20.500 alunos. O ano de 2020 apresentou 8.302 alunos no 1.º ano, 6.336 no 2.º ano, 5.710 no 3.º ano (ensino médio) e 194 alunos no 4.º ano, cursos de ensino técnico.

1.4.1.2 São Bento do Sul (SC)

O município de São Bento do Sul, localizado no nordeste catarinense, começou a ser formado após a Cia. Colonizadora, com sede em Hamburgo, na Alemanha, enviar colonos para as terras da Colônia Dona Francisca (hoje Joinville). Em 1873, após não haver mais terras disponíveis, um grupo subiu a Serra Geral a pé em direção ao planalto catarinense. Após chegarem às margens do Riacho São Bento, construíram o primeiro assentamento, e logo após partiram para abrir os primeiros

caminhos na mata, sempre ao longo do Riacho São Bento. Os colonos, vindos da Áustria, Bavária, Polônia, Saxônia, Tchecoslováquia e de outras partes do Brasil, encontraram uma densa floresta, povoada por inúmeros animais e pássaros, e decidiram construir uma réplica da pátria que haviam deixado (PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO BENTO DO SUL, 2021).

Segundo a Prefeitura de São Bento do Sul (2021), em 21 de maio de 1883, pela Lei Provincial n.º 1030 de Santa Catarina, foi criado oficialmente o município de São Bento do Sul, instalado em 30 de janeiro de 1884.

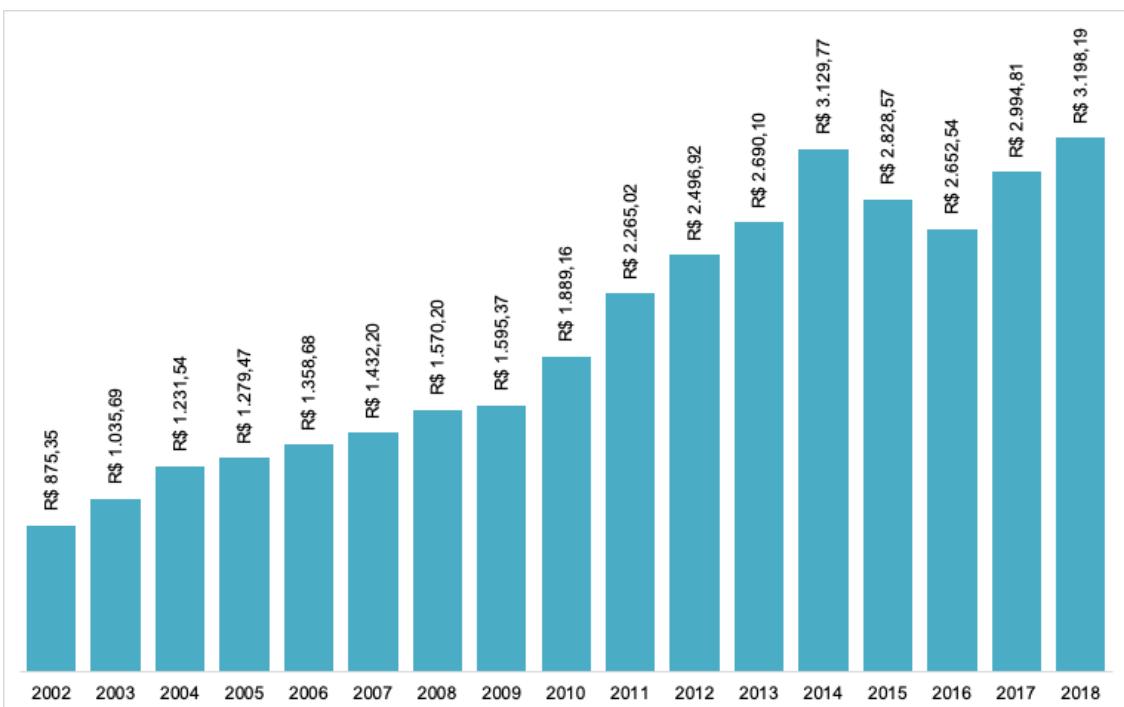
Desde suas origens, São Bento do Sul foi uma grande produtora de móveis em madeira, amparada basicamente por suas densas florestas; destaca-se o fato de ter sido a primeira cidade catarinense a exportar móveis, segundo Kutach (2014). Esse fato ocorreu em 1920, quando uma empresa são-bentense começou a vender caixotes para acomodar frutas para a Argentina, o Chile e o Uruguai. Logo começaram a exportar também mesas e cadeiras, passando a exportar até mesmo cadeiras de cinema para vários países. São Bento do Sul também foi o primeiro município catarinense a produzir móveis com chapas de madeira laminada e a primeira cidade catarinense a fazer reflorestamentos. O histórico empreendedor na indústria madeireira gerou frutos: São Bento do Sul é hoje a capital nacional dos móveis, e tais empresas correspondem a 36% de toda a movimentação econômica do município (PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO BENTO DO SUL, 2020).

Segundo o IBGE (2021), São Bento do Sul estima ter uma população de 86.317 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 149 hab./km². Ficou em 19.º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de quase R\$ 3,19 bilhões. O gráfico 6 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 6 pode-se notar que o PIB de São Bento do Sul apresentou um crescimento contínuo e constante entre os anos de 2002 e 2014, passando de R\$ 875 milhões (2002) para R\$ 3,12 bilhões (2014). São Bento do Sul, assim como ocorreu com outros municípios cuja atividade econômica é bastante diversificada, recebe

todos os estímulos e as interferências negativas oriundas do desempenho econômico do Brasil, assim como da economia internacional. Por isso, como a economia brasileira sofreu uma queda em 2015 e 2016, observa-se que o baixo desempenho nacional interferiu no desempenho de São Bento do Sul, com a queda no PIB. Verifica-se a retomada da economia a partir de 2017, voltando ao patamar do PIB de R\$ 3,19 bilhões em 2019.

Gráfico 6 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – São Bento do Sul (SC)



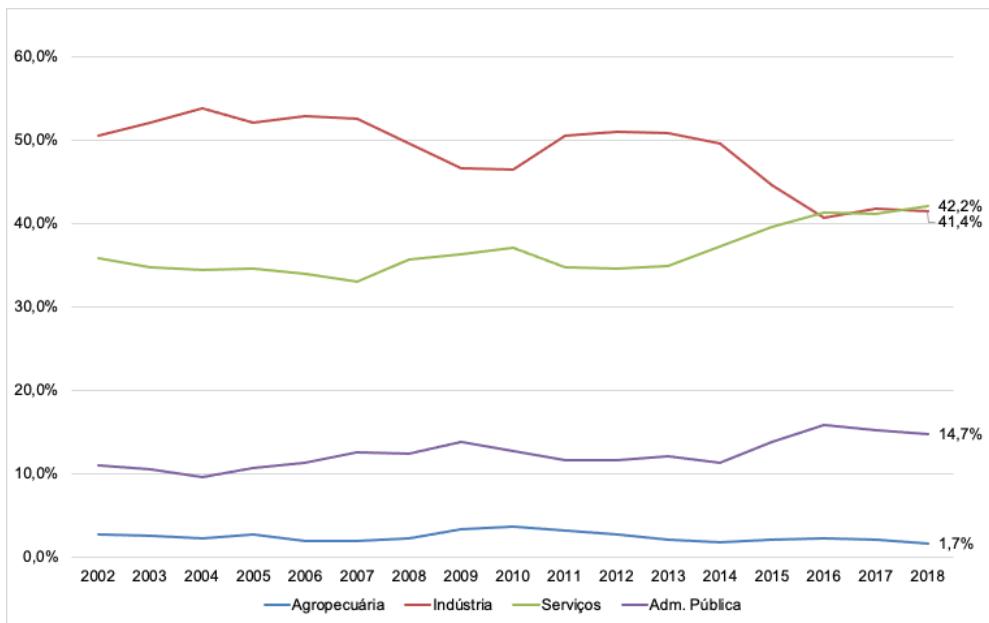
Fonte: IBGE (2021)

Os dados do Sebrae (2019) permitem dimensionar o cenário empresarial de São Bento do Sul. Em 2016 o município tinha 59 empresas de médio e grande porte, sendo a imensa maioria dos empreendimentos locais categorizados como microempresas. Importante ressaltar o papel dos pequenos, médios e grandes empreendimentos na geração de empregos: apesar de representarem apenas 6,9% dos empreendimentos, respondem por 71,4% dos empregos do município.

São Bento do Sul é o 8.º exportador de Santa Catarina. As indústrias da cidade venderam ao mercado internacional 1,6% do total exportado no estado. Os produtos mais comercializados foram móveis (43,5% de participação em Santa Catarina), tubos e perfis ocos de ferro ou aço (80,4% do estado) e madeira serrada (9,1% de participação em Santa Catarina). O faturamento das indústrias de São Bento do Sul, Campo Alegre e Rio Negrinho alcançou US\$ 165,161 milhões, o que representa um crescimento de 30% se comparado aos US\$ 126,664 milhões exportados em 2017 (FIESC, 2020).

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de São Bento do Sul, o gráfico 7 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 7 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – São Bento do Sul (SC)



Fonte: IBGE (2021)

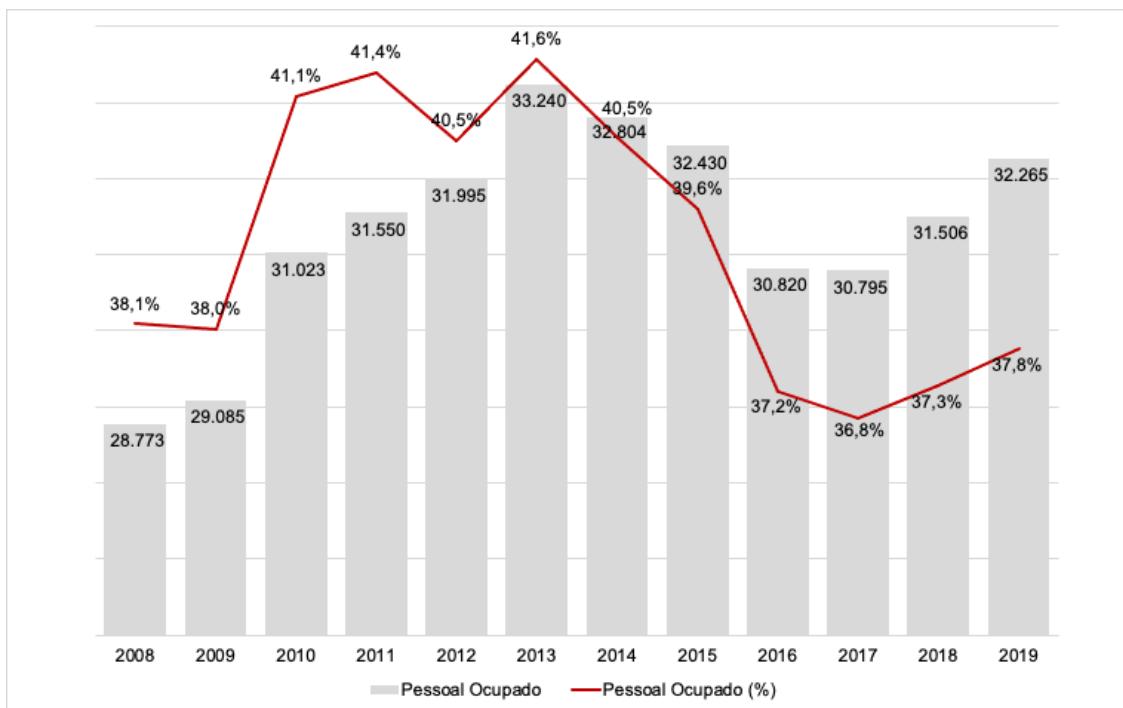
Os dados apresentados no gráfico 7 demonstram que o setor industrial, até 2014, era o mais importante para a economia de São Bento do Sul, sendo responsável pela participação de mais de 50% do PIB. No entanto, a partir de 2015, assim como

ocorreu no Brasil, o setor de serviços avançou, apresentando um potencial crescimento no município de São Bento do Sul. Segundo a ACISBS (2021), diante do equilíbrio entre os setores, confirmou-se a diversificação econômica cada vez mais distribuída entre os segmentos, destacando o setor comercial com o aumento da participação relativa e ocupando a primeira posição na movimentação econômica. O município tem seis empresas em diferentes segmentos (metalurgia, higiene e limpeza, têxtil e confecções, móveis) que estão entre as 500 maiores do sul do Brasil, sendo a sexta cidade do estado de Santa Catarina com o maior número de empresas.

A matriz econômica diversificada, acompanhando a tendência mundial de crescimento econômico na área de serviços, viabiliza novos empreendimentos, gerando renda superior com o emprego de mão de obra qualificada, especialmente na área de inovação tecnológica, por meio da consolidação do Parque Científico e Tecnológico (ACISBS, 2021).

No tocante ao pessoal ocupado, o gráfico 8 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

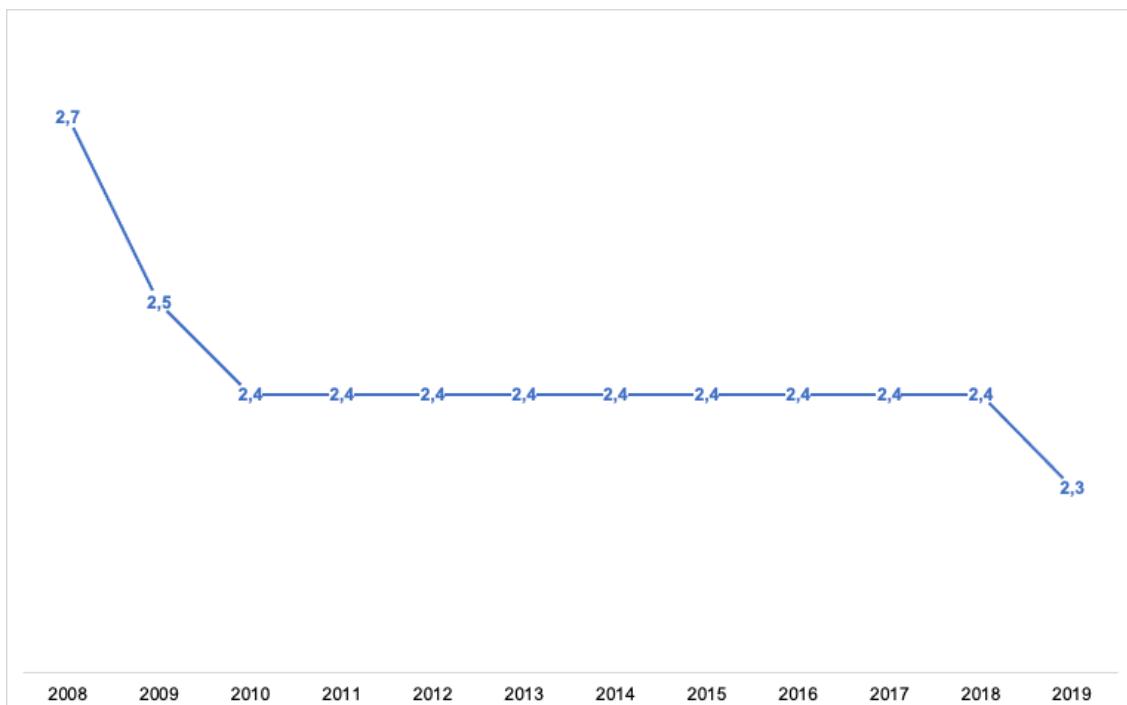
Gráfico 8 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – São Bento do Sul (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Os números de São Bento do Sul referentes ao pessoal ocupado acompanharam o seu PIB, com crescimento de 2008 a 2013, passando de 28.773 (2008) para 33.240 (2013), o que corresponde a 41% do total da população residente no município. No entanto, a partir de 2014, esse número caiu até 2017, atingindo o menor nível de ocupação para o período de análise, com 36%. Apesar da retomada em 2018 e 2019, com número absoluto de 32.265 pessoas ocupadas, proporcionalmente em relação à população total, representa 37,8%. Em relação ao número de empresas registradas, de 2008 a 2019, segundo o IBGE (2021), não apresentou oscilações significativas, finalizando o período de análise em 3.487 empresas. Em relação a renda e ocupação, verifica-se no gráfico 9 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2020.

Gráfico 9 – Salário médio mensal – 2008 a 2020 – São Bento do Sul (SC)

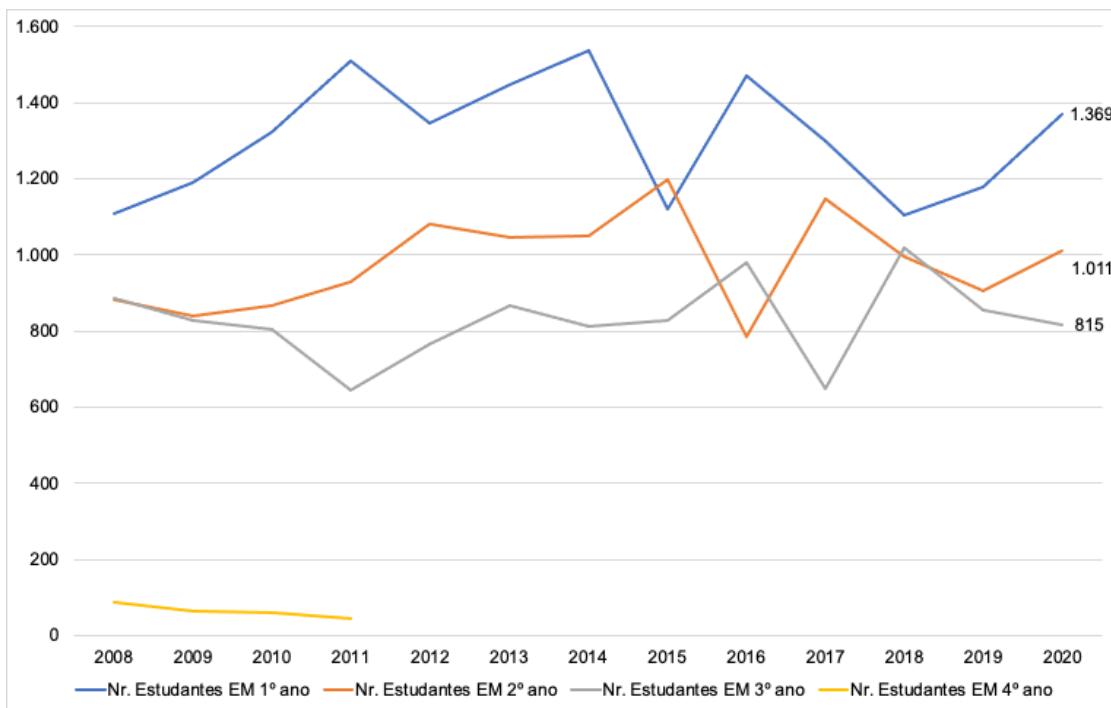


Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 9 mostra que a média de salários por família em São Bento do Sul, em 2019, foi de 2,3 salários mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.530,00 por mês. Observa-se que há uma queda mais significativa de 2008 a 2010, passando de 2,7 salários mínimos (2008) para 2,4 salários mínimos (2010). É importante registrar que, mesmo com a queda do pessoal ocupado, a renda média da família são-bentense tem permanecido praticamente constante.

E, em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 10 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 10 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – São Bento do Sul (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Nota-se no gráfico 10 que ocorreu pouca variação no número de estudantes matriculados no ensino médio, ficando o total de matrículas na média de 3.000 alunos. O ano de 2020 apresentou 1.369 alunos no 1.º ano, 1.011 no 2.º ano e 815 no 3.º ano do ensino médio.

1.4.1.3 São Francisco do Sul (SC)

São Francisco do Sul é a terceira cidade mais antiga do Brasil – a ilha foi descoberta em 1504. Em 15 de abril de 1847 recebeu o título de cidade. Com a construção da rede ferroviária, a região teve um forte impulso de desenvolvimento. A importância dos trens para a economia de São Francisco do Sul mantém-se até hoje, já que neles os produtos do município são transportados até o porto. No século XX a localização do porto mudou, permitindo maior movimento de navios (SEBRAE, 2019).

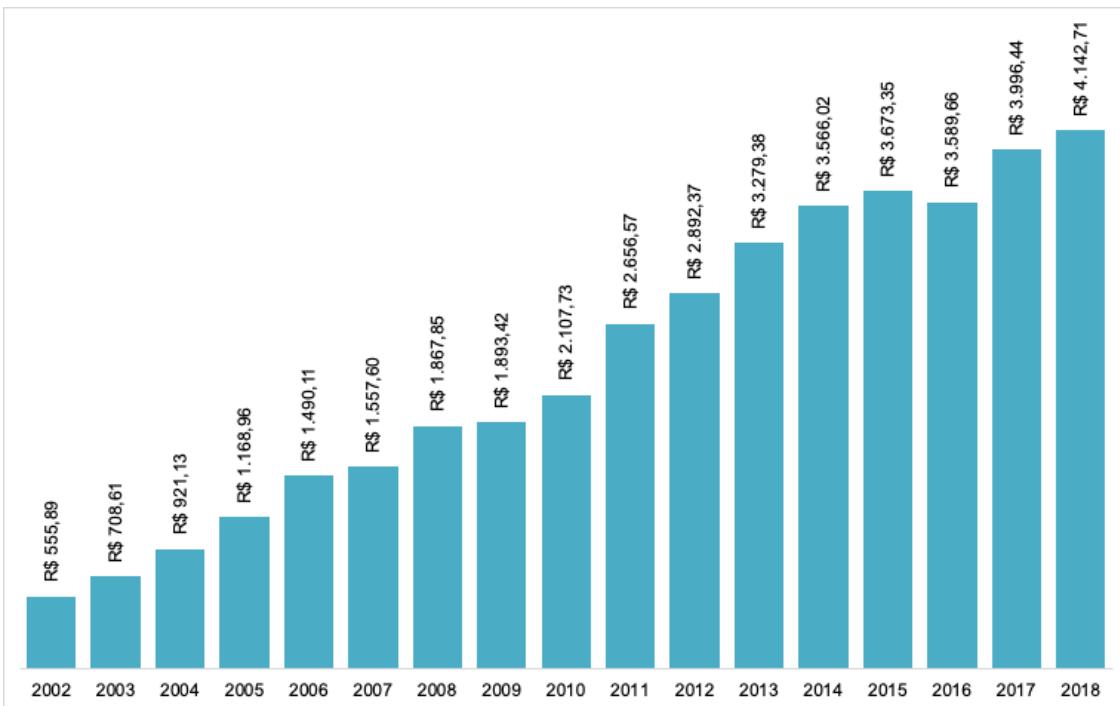
Em princípio a região foi colonizada e povoada como posição estratégica de controle territorial do Império. Nas suas terras foi instaurada uma monocultura escravista para cultivo de mandioca e produção de farinha, e sua maior parte era destinada ao centro imperial. A tradição marítima e pesqueira desenvolveu-se na produção de peixe seco. Com o fim do ciclo agrário, que coincide com a abolição da escravatura, ocorreu o surgimento da atividade portuária na primeira década do século XX. As primeiras instalações aduaneiras encontravam-se no perímetro do atual Centro Histórico. A partir da segunda metade do século passado, com as novas instalações, a atividade portuária estabeleceu-se como principal atividade econômica do município (PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO FRANCISCO DO SUL, 2021).

São Francisco do Sul destaca-se, economicamente, pela presença do quinto maior porto brasileiro em movimentação de contêineres, cuja atividade responde por mais de 70% da renda do município, com significativos reflexos para o turismo, comércio e serviços (SEBRAE, 2019).

Segundo o IBGE (2021), São Francisco do Sul estima ter uma população de 54.751 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 85 hab/km². Ficou em 14.^º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de quase R\$ 4,1 bilhões. O gráfico 11 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 11 nota-se que o PIB de São Francisco do Sul apresenta um crescente contínuo e constante entre os anos de 2002 e 2018, passando de R\$ 555 milhões (2002) para R\$ 4,1 bilhões (2018).

Gráfico 11 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – São Francisco do Sul (SC)



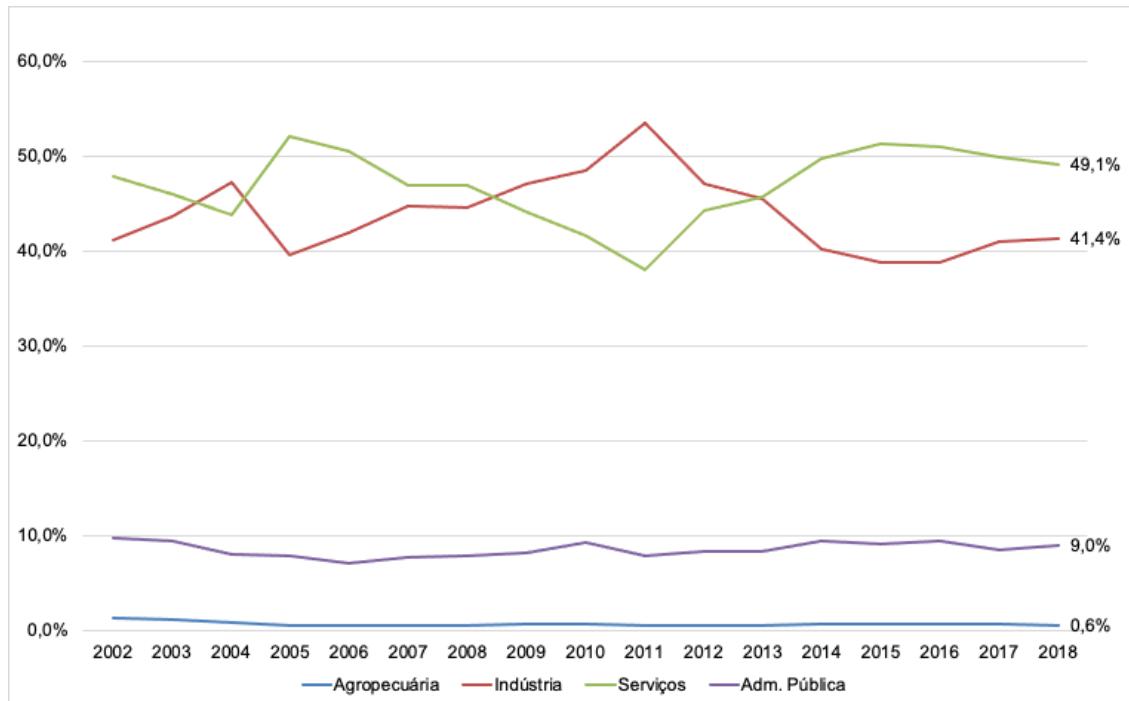
Fonte: IBGE (2021)

Um fator determinante para o crescimento do PIB de São Francisco do Sul é o seu porto e as demais atividades econômicas relacionadas a ele. Em 2019 o Porto de São Francisco do Sul consolidou-se como o maior em movimentação de cargas em Santa Catarina. É considerado pela Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq) o 6.^º em qualidade ambiental entre os portos públicos do país e o 7.^º maior do Brasil em volume de carga geral. Além disso, ocupa a quinta posição nacional em movimentação de fertilizantes (PORTO DE SÃO FRANCISCO DO SUL, 2021).

Exemplo disso é o terminal da empresa Terlogs Terminal Marítimo Ltda., o qual pode armazenar 2,6 milhões de toneladas de produtos agrícolas a granel. A empresa firmou um contrato com a América Latina Logística (ALL), dando a ela exclusividade no transporte de toda a carga do terminal por um período de 23 anos a partir de 2005 (INVESTIMENTO, 2005). Destaca-se também o grande aumento no comércio da cidade durante o período de alta temporada, quando acontece o maior número de vendas entre os meses de dezembro e fevereiro.

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de São Francisco do Sul, o gráfico 12 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 12 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – São Francisco do Sul (SC)



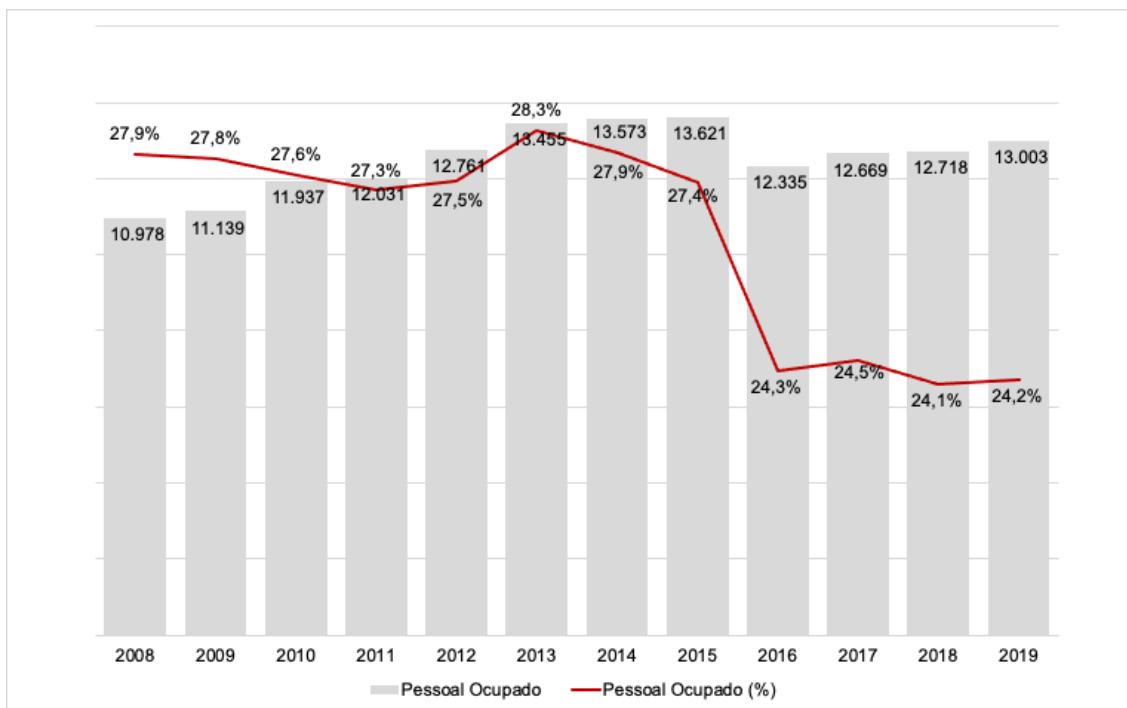
Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 12 demonstram que o setor de serviços divide com a atividade industrial a participação do PIB de São Francisco do Sul. A economia portuária e logística é predominante no município, com o setor consolidado como corredor de exportação e importação de granéis. A atividade industrial de transformação também tem importante participação no incremento econômico da cidade, e o setor de serviços desenvolve-se por meio do turismo, principalmente no período de verão, em que a população flutuante chega a ser três vezes maior do que a população fixa. Cerca de 75% da economia de São Francisco do Sul vem da atividade portuária. O turismo representa 5% da economia da cidade (PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO FRANCISCO DO SUL, 2021).

Um dos grandes obstáculos que a cidade enfrenta é o acesso. Em uma entrevista para a colunista Estella Benetti (2019), do jornal NSC Total, o então prefeito afirmou que enquanto não houver a duplicação da BR-280 a cidade segue sofrendo impactos, como contêineres que não realizam mais o segmento para o Porto de São Francisco do Sul por conta do estrangulamento da BR-280. Relata nessa mesma entrevista que a cidade não consegue competir com os portos das cidades de Itapoá e Navegantes, pois, como o porto é público, os gastos são relativamente maiores do que nas cidades com porto privado. O prefeito ainda diz que, apesar dessa dificuldade com a BR-280, o porto não sofre grandes impactos econômicos; já o turismo, sim. São Francisco do Sul possui uma série de projetos de novos portos, projetos esses referentes a três terminais graneleiros, à unidade de regaseificação de gás natural TGS e ao Porto Brasil Sul. Existe uma série de novas lojas, como a Havan, a qual foi inaugurada em agosto de 2019, e novos supermercados, como Komprão, Preceiro, Angeloni, intensificando a atividade de serviço/comércio.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 13 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Gráfico 13 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – São Francisco do Sul (SC)

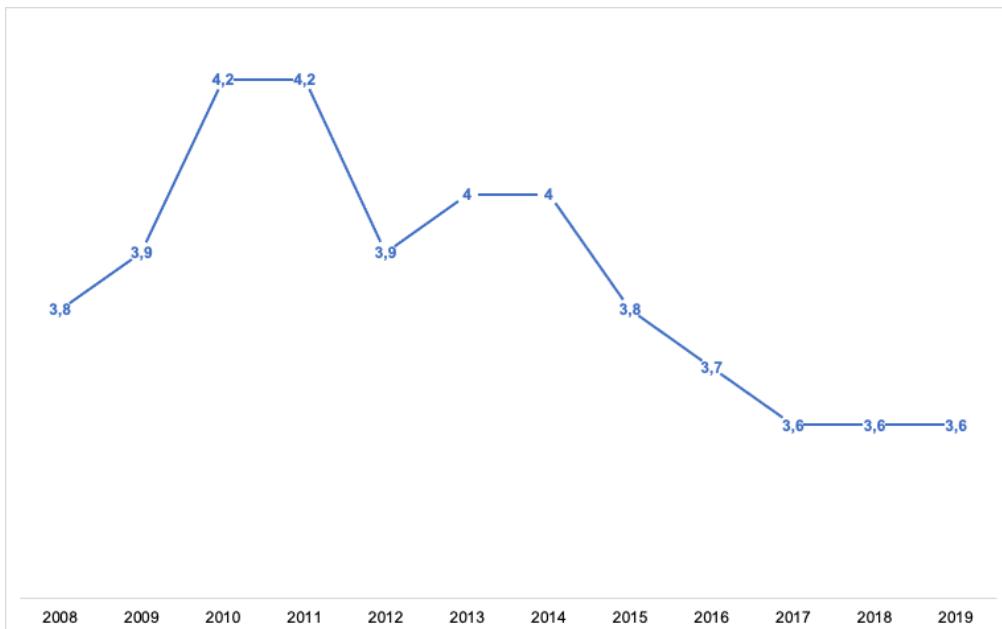


Fonte: IBGE (2021)

Em números absolutos, São Francisco do Sul vem apresentando crescimento de pessoal ocupado, passando de 10.978 (2008) para 13.003 (2019), com o maior índice em 2015, com mais de 13.600 pessoas ocupadas. Porém, quando se compara com a população total, a participação vem apresentando leve queda, tendo uma média de 26% da população total ocupada para o período de 2008 a 2019. Em relação ao número de unidades registradas como produtivas, São Francisco do Sul conta com 1.743 unidades em 2019, segundo o IBGE (2021).

Em relação a renda e ocupação, verifica-se no gráfico 14 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2020.

Gráfico 14 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – São Francisco do Sul (SC)

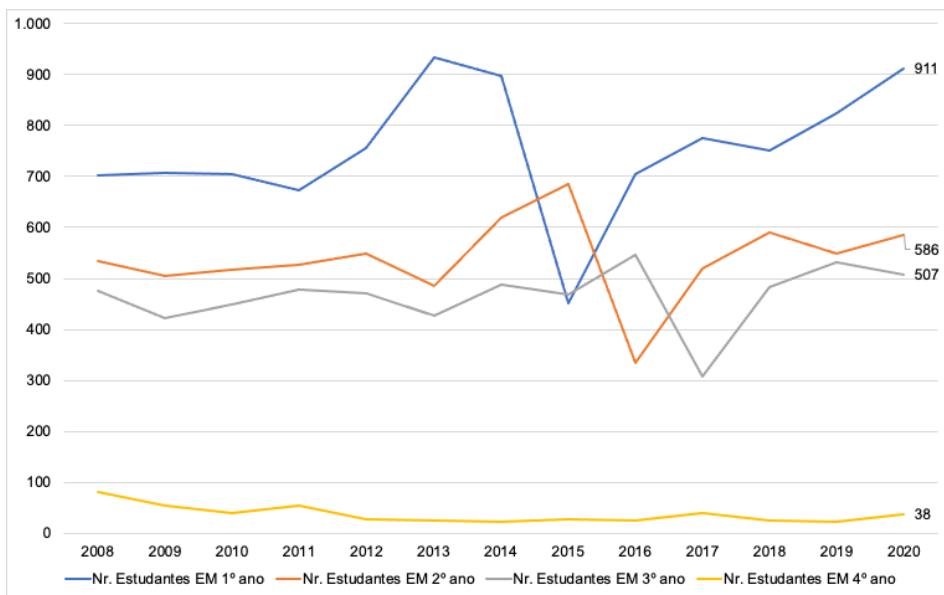


Fonte: IBGE (2021)

No gráfico 14 observa-se que São Francisco do Sul tem, entre os municípios da região, a maior média do salário médio mensal, com 3,6 salários mínimos em 2019, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 3.960,00 por mês. No entanto, considerando o período de 2008 a 2019, esse é o menor valor, visto que São Francisco do Sul já teve uma média de 4,2 salários-mínimos como salário médio mensal.

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 15 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 15 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – São Francisco do Sul (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 15 apresenta o número de estudantes matriculados no ensino médio, e é possível notar que o número de alunos matriculados no 1º ano vem apresentando crescimento a partir de 2015 após ter registrado queda em relação a 2013. O ano de 2020 apresentou 911 alunos no 1º ano, 586 no 2º ano, 507 no 3º ano e 38 no 4º ano do ensino médio (este último corresponde ao ensino técnico).

1.4.1.4 Araquari (SC)

O município de Araquari está localizado na microrregião de base açoriana do norte de Santa Catarina, área da Baía da Babitonga, na planície formada pelos rios Parati e Itapocu. Tem como limites: ao norte, Joinville e São Francisco do Sul; ao sul, Guaramirim, São João do Itaperiú, Barra Velha; a oeste, Joinville e Guaramirim; e a leste, Balneário Barra do Sul. A sede do município está a 10 quilômetros da BR-101, nas margens da rodovia SC-280, que conduz ao Porto de São Francisco do Sul (PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAQUARI, 2021).

O nome atual, Araquari, conferido em 1943, significa “Rio de Refúgio dos Pássaros” na língua tupi-guarani. O nome foi dado em função do canal que serve de divisa entre os municípios de Araquari e São Francisco do Sul, onde em seus banhados habitava expressiva quantidade de aves aquáticas.

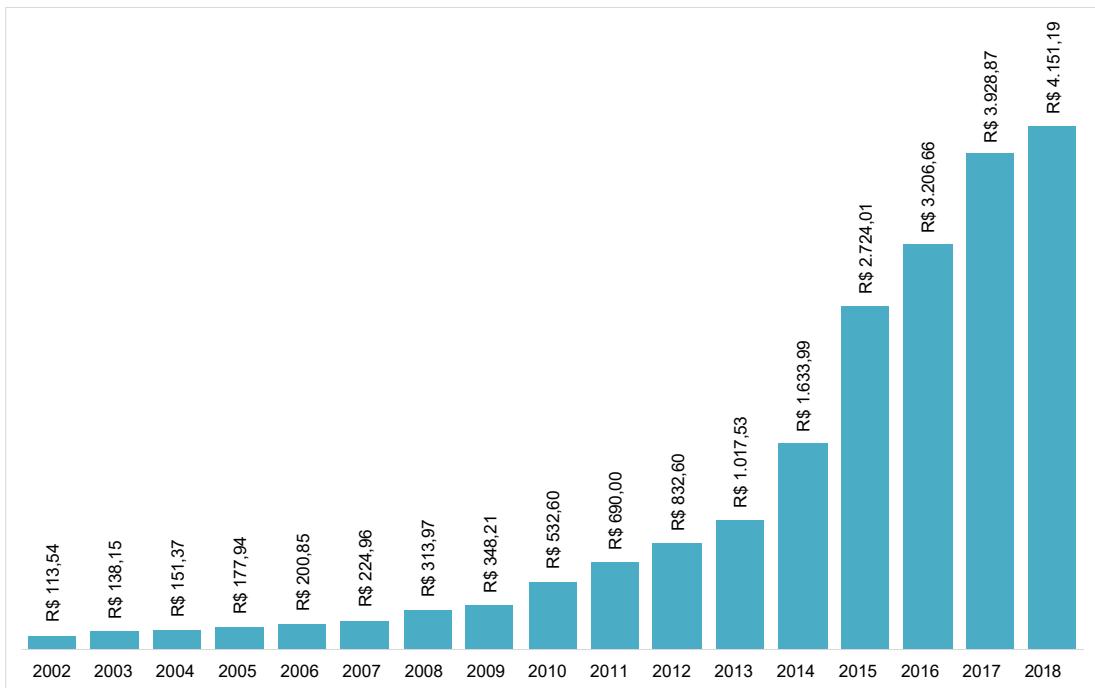
Atualmente Araquari é um forte polo industrial de Santa Catarina. Segundo informações da prefeitura, Araquari tinha registrado em seu sistema, até o começo de 2018, 4.726 empresas. É um número considerável para um município de aproximadamente 37 mil habitantes. Procuram Araquari empresas dos mais diferentes portes, desde microempreendedor individual até multinacionais estrangeiras. As maiores são a coreana Hyosung e a montadora alemã BMW (PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAQUARI, 2021).

Segundo o IBGE (2021), Araquari estima ter uma população de 40.890 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 65 hab/km². Ficou em 13.^º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 4,15 bilhões. O gráfico 16 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 16 nota-se que o PIB de Araquari apresentou um crescimento significativo, com destaque especial para os anos a partir de 2014.

A principal atividade econômica de Araquari durante muitos anos foi a agricultura. Arroz, banana e maracujá ditavam a economia do município, porém, nos últimos anos, esse cenário tem mudado consideravelmente. Araquari virou grande polo industrial. Por ter um metro quadrado de terra mais barato quando comparado aos municípios vizinhos e contar com acesso às rodovias federais (BR-101 e BR-280), tem recebido empresas de diferentes portes (COM CRESCIMENTO, 2019).

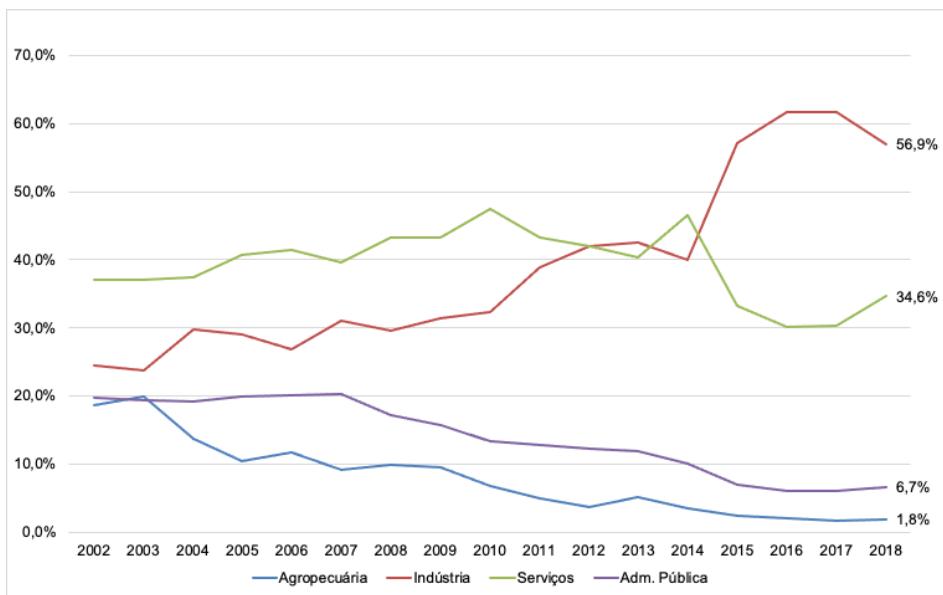
Gráfico 16 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Araquari (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de Araquari, o gráfico 17 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 17 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Araquari (SC)

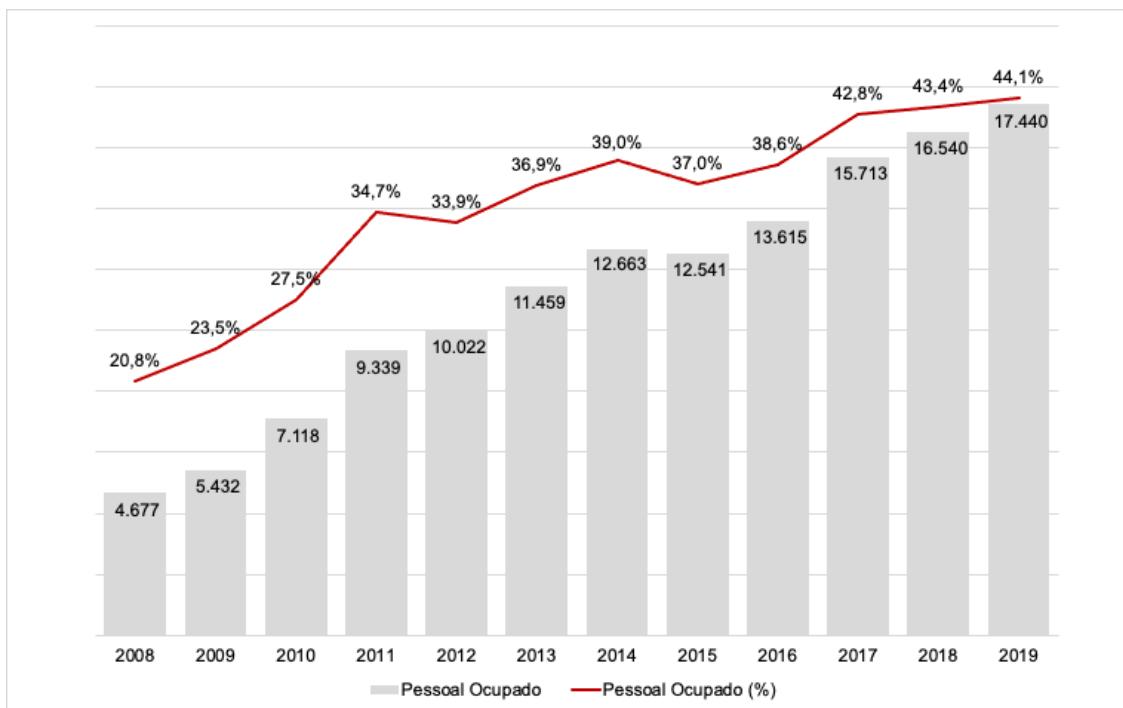


Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 17 evidenciam o salto do setor industrial na participação do PIB de Araquari a partir de 2014, ano em que a montadora BMW se instalou no município, com investimento inicial de R\$ 600 milhões. Atualmente, somente essa fábrica já investiu mais de R\$ 1,1 bilhão, incentivando a geração de emprego e, principalmente, a vinda de outras empresas. Somando a vinda da montadora com outra gigante do ramo de fibras têxteis, a Hyosung, o PIB de Araquari registrou a taxa de crescimento de 1.192% entre os anos de 2009 e 2018. Isso tem atraído empresas de vários portes. Ainda em 2019, segundo o G1 (O POTENCIAL, 2019), a TVH da Bélgica, empresa atacadista de peças agrícolas e industriais, construiu um armazém de centro de distribuição que ocupa quase 3 mil m² e tem capacidade de estocar mais de 30 mil itens. A TVH investiu mais de R\$ 10 milhões para a construção do novo centro de distribuição.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 18 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

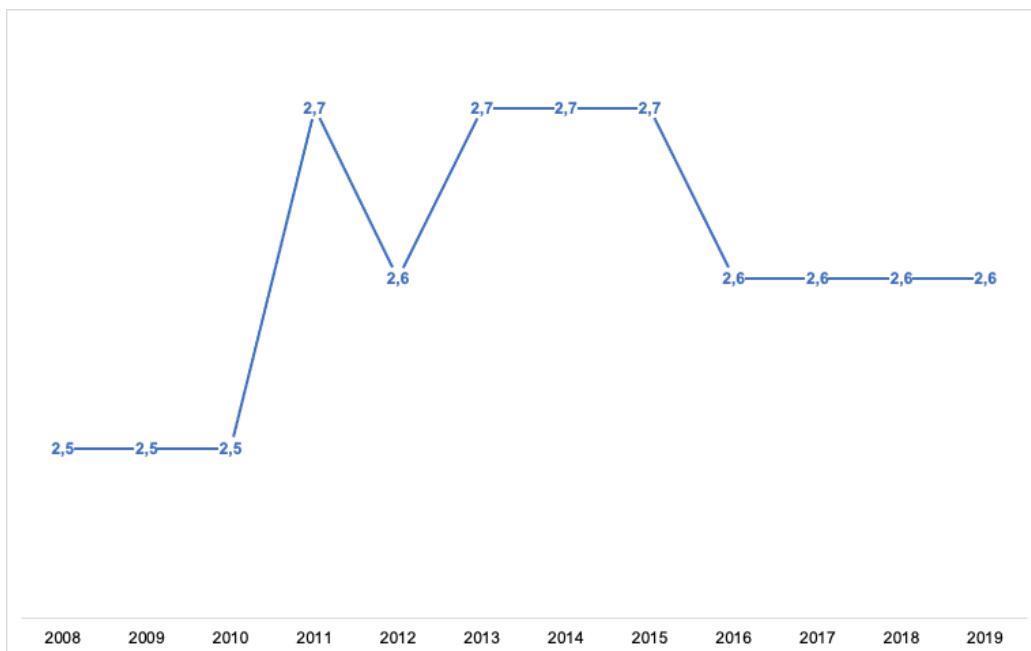
Gráfico 18 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Araquari (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Nota-se aumento de 273% no número de pessoal ocupado em 12 anos, passando de 4.677 (2008) para 17.440 (2019), fato explicado pela instalação de grandes empresas em Araquari. Não somente elas são responsáveis por esse incremento, mas também a instalação de outras empresas que compõem a cadeia produtiva. Em 2008 Araquari tinha registrado no IBGE (2021) 574 empresas, passando para 2.017 em 2019. Quando analisado o percentual da população total de Araquari que está ocupada, observa-se aumento de 20% (2008) para 44% (2019). Em relação a renda e ocupação, verifica-se no Gráfico 19 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2020.

Gráfico 19 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Araquari (SC)

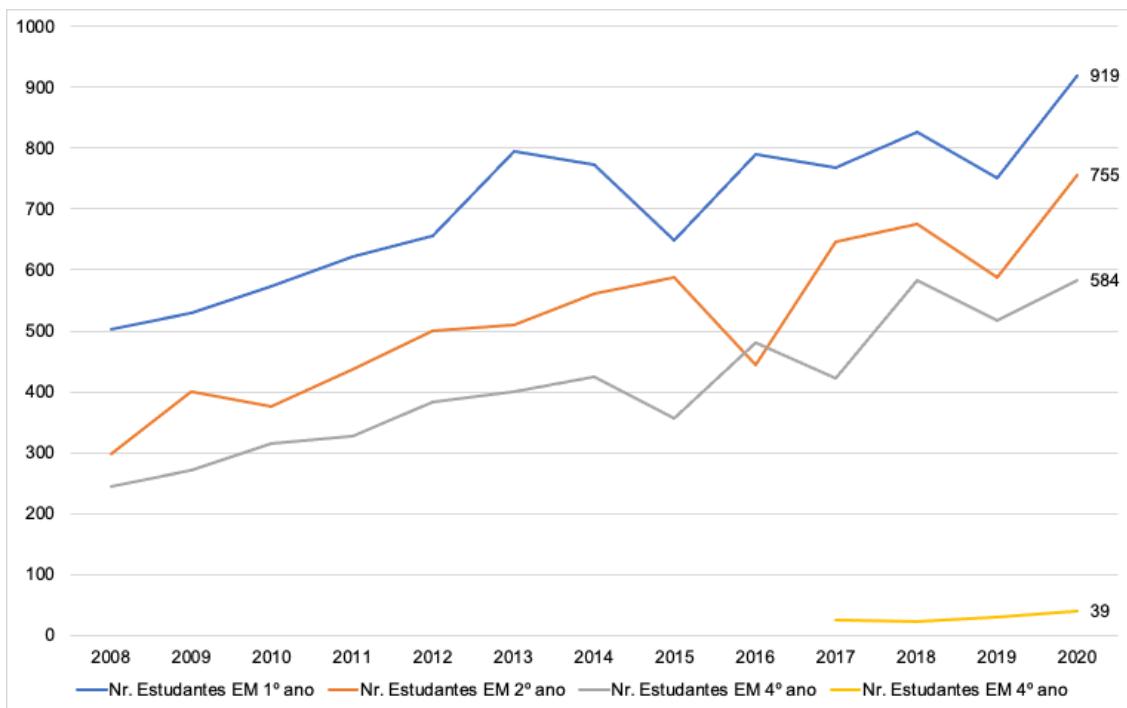


Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 19 demonstra que a média de salários por família em Araquari é de 2,6 salários mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.860,00 por mês. Assim como as empresas contribuíram para o PIB, observa-se que, a partir de 2010, a renda do município também teve o incremento.

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 20 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 20 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Araquari (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 20 evidencia aumento no número de estudantes matriculados no ensino médio, passando de 1.045 em 2008 para 2.297 em 2020. Observa-se que nos três níveis do ensino médio, a partir de 2011, há um crescimento de alunos matriculados.

1.4.1.5 Barra Velha (SC)

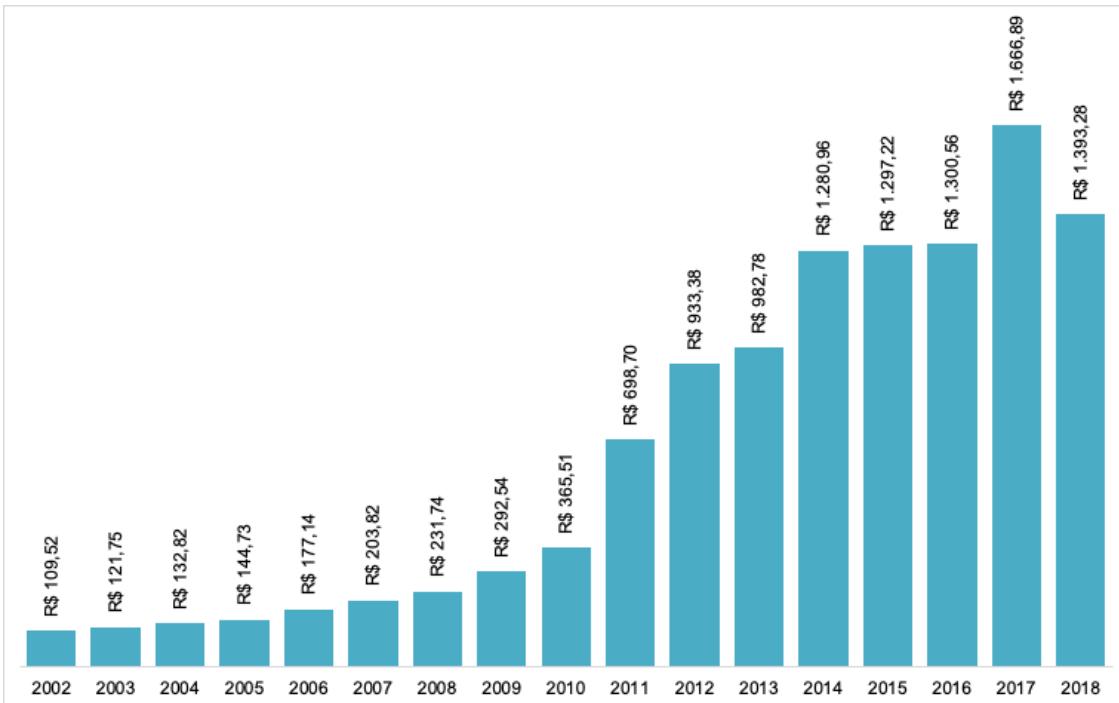
Barra Velha é um balneário bastante procurado por veranistas, pela beleza de suas praias, bem como pela sua boa infraestrutura e localização. O município está localizado ao lado da rodovia BR-101, a 50 km de Joinville. No período de veraneio recebe mais de 80 mil visitantes em busca das sete praias em mais de 20 km de orla. Foi colonizado por açorianos e era considerado o porto de pesca de baleias no início

do século XIX. A região próxima a Barra Velha e hoje conhecida por Armação era o grande hábitat das baleias (GOVERNO DE SANTA CATARINA, 2021).

Segundo Sebrae (2019), a economia de Barra Velha tem como base o setor de serviços, especialmente o turismo. Recebe eventos nacionais, estaduais e municipais, movimentando o local e incentivando a prática de esportes. Destaca-se a Festa Nacional do Pirão, que ocorre durante a semana de 7 de setembro. Outro evento importante é a Festa do Divino Espírito Santo, principal festividade folclórica e religiosa de Barra Velha.

Segundo o IBGE (2021), Barra Velha estima ter uma população de 30.539 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 159 hab./km². Ficou em 41.^º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 1,4 milhão. O gráfico 21 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

Gráfico 21 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Barra Velha (SC)



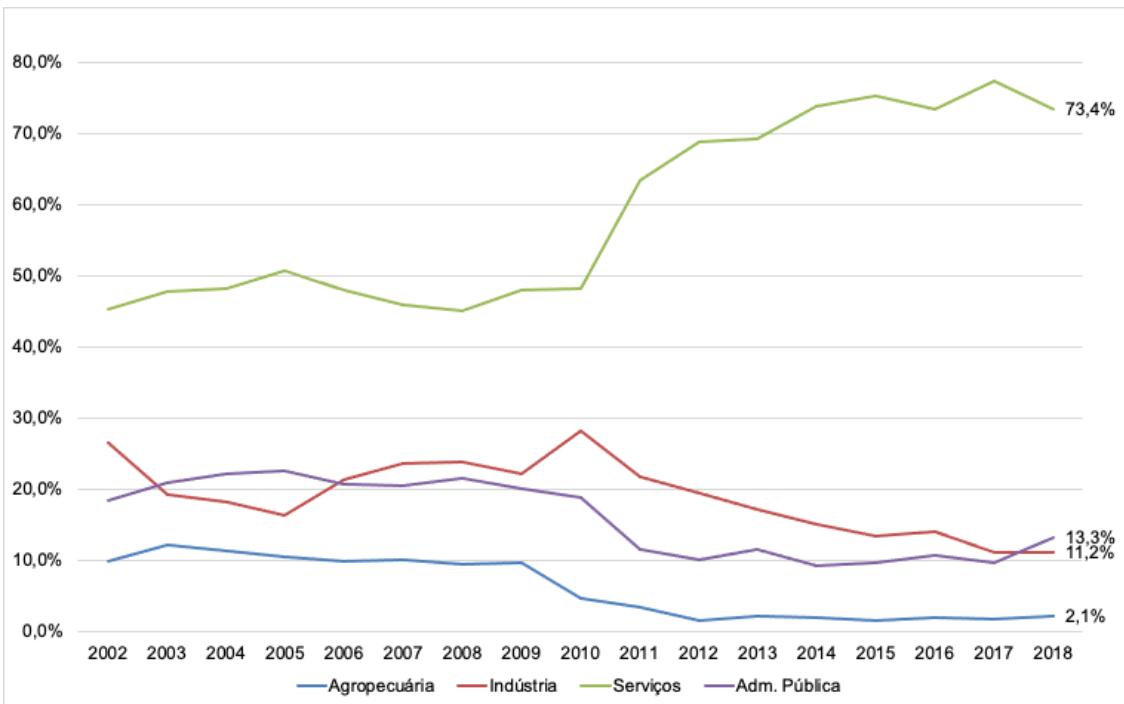
Fonte: IBGE (2021)

No gráfico 21 pode-se observar que o PIB de Barra Velha apresentou um crescimento significativo a partir de 2011, com destaque para o ano de 2017.

Como já mencionado, a principal atividade econômica do município de Barra Velha é o turismo. Por isso, tem recebido muitos investimentos no setor imobiliário. No entanto, pela sua proximidade com os municípios de Joinville, Jaraguá do Sul e Araquari e por estar às margens da BR-101, Barra Velha tem se tornado uma opção para as empresas de logística e distribuição. Em 2010 foi inaugurada a loja de departamentos Havan, que conta também com o seu centro de distribuição, o que justifica o aumento do PIB em 2011 (21.^a LOJA, 2010).

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de Barra Velha, o gráfico 22 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 22 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Barra Velha (SC)

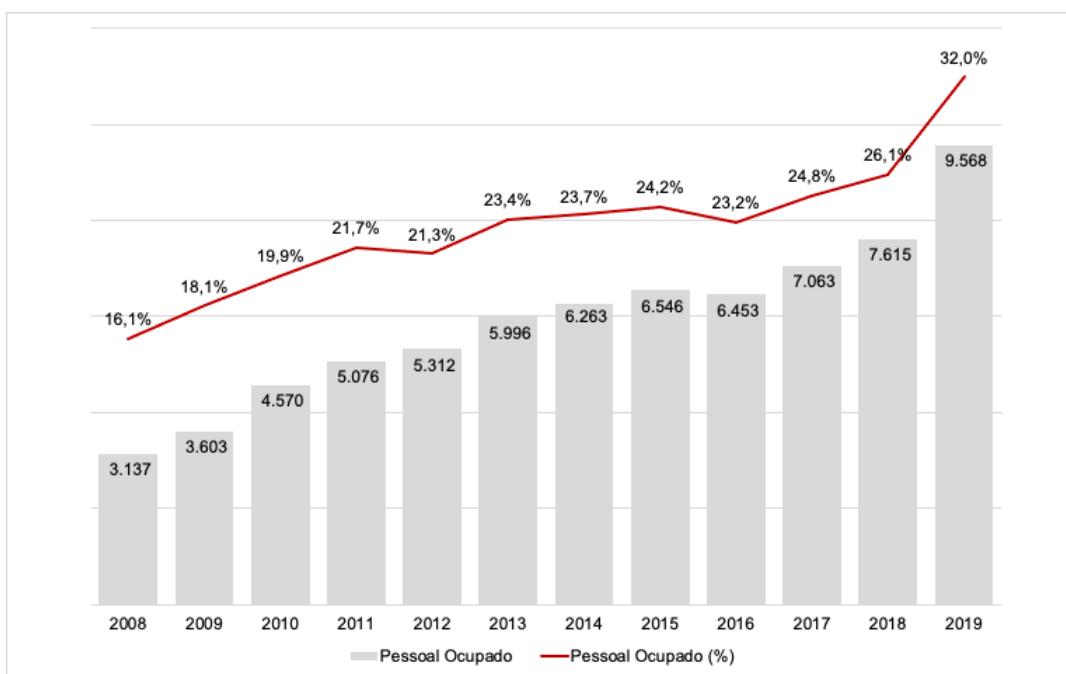


Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 22 destacam o setor de serviços no PIB de Barra Velha. É possível observar o salto que o setor deu em participação a partir de 2010, justificado com a loja de departamentos Havan.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 23 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Gráfico 23 – Pessoal ocupado – 2002 a 2019 – Barra Velha (SC)

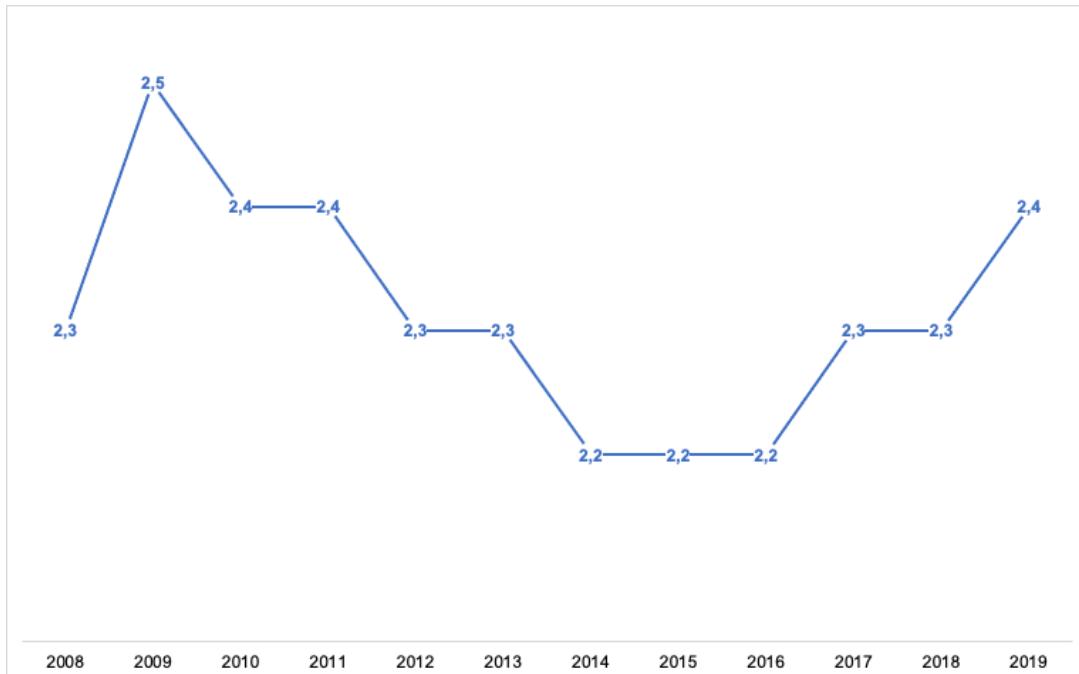


Fonte: IBGE (2021)

Nota-se aumento de 205% no número de pessoal ocupado, passando de 3.137 (2008) para 9.568 (2019) pessoas, fato explicado pela instalação da Havan e das demais empresas de logística no município. Em 2008 Barra Velha tinha registrado no IBGE (2021c) 766 empresas, passando para 1.231 empresas em 2019. Quando analisado o percentual da população total de Barra Velha que está ocupada, observa-se aumento de 16% (2008) para 32% (2019). Em relação a renda e ocupação, verifica-se no gráfico 24 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2020.

O gráfico 24 mostra que a média de salários por família em Barra Velha é de 2,3 salários mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.530,00 por mês.

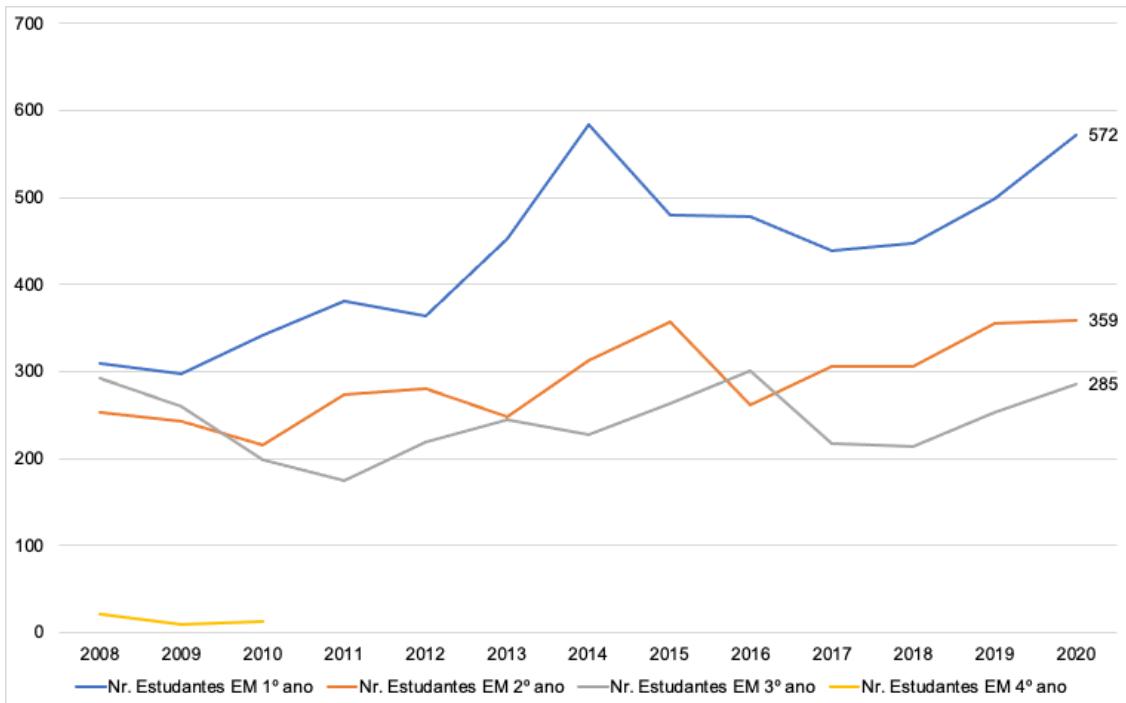
Gráfico 24 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Barra Velha (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 25 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 25 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Barra Velha (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 25 evidencia que há aumento no número de estudantes matriculados no 1.º ano do ensino médio, passando de 310 em 2008 para 499 em 2020. No entanto, a partir do 2.º ano do ensino médio, observa-se uma estabilidade no número de matrículas, com 359 no 2.º ano e 285 no 3.º ano, em 2020.

1.4.1.6 Garuva (SC)

O primeiro registro de colonização de Garuva foi no século XIX, em 1841. Garuva fazia parte da vila de São Francisco do Sul, localizada na Península do Say, na Província de Santa Catarina. Em 1963 o município desmembrou-se de São Francisco do Sul por meio da Lei n.º 953/63. Atualmente o território de Garuva abrange as localidades de: Três Barras, Barrancos, Palmital, Sol Nascente,

Baraharas, Mina Velha, Caovi, Garuva Acima, São João Abaixo, Bom Futuro, Rio Turvo, Urubuquara, Say Guaçu e Quiriri (CÂMARA MUNICIPAL DE GARUVA, 2021).

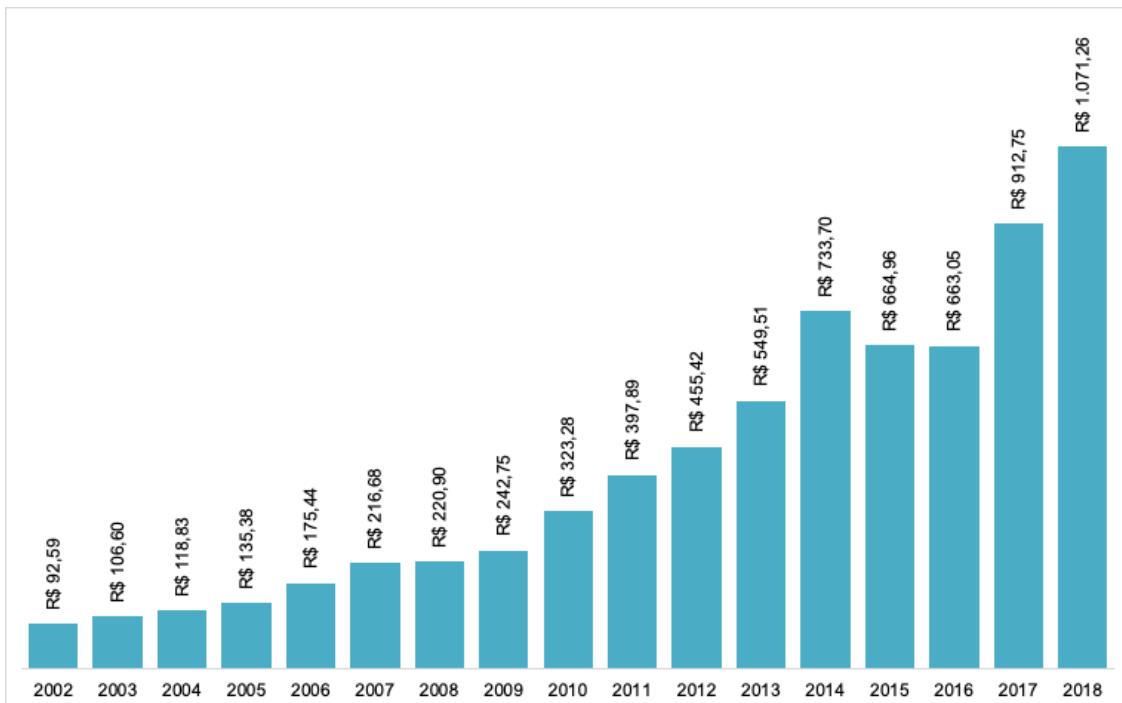
A região é conhecida principalmente pelo plantio de banana, porém possui grande plantação de arroz e mandioca. Na questão turística recentemente está ocorrendo um crescimento, tendo como atração turística nas encostas da serra a criação de trutas e no sopé da montanha, contando com pesque-pague, parque aquático e pousadas (CÂMARA MUNICIPAL DE GARUVA, 2021).

Garuva apresenta atualmente uma economia diversificada, com empresas e indústrias de diferentes segmentos, e conta com crescimento no setor de comércio e serviços. No aspecto industrial, Garuva destaca-se na atividade de metalomecânica, metalurgia, agroindústrias, madeireiras, entre outras, e está em grande ascensão na implantação de complexos logísticos, industriais e retroportuários, em função da sua proximidade com Joinville, Curitiba (PR) e Itapoá, onde está instalado o porto (PREFEITURA MUNICIPAL DE GARUVA, 2021).

Segundo o IBGE (2021), Garuva estima ter uma população de 18.816 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 29 hab/km². Ficou em 48.^º lugar no ranking do PIB de Santa Catarina em 2018, com valor de um pouco mais de R\$ 1 milhão. O gráfico 26 mostra o PIB do município de 2002 a 2018 a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 26 pode-se observar que o PIB de Garuva apresentou um crescimento contínuo de 2002 a 2009, porém teve aumento mais significativo a partir de 2010. É relevante destacar que a partir desse ano começou a instalação do Porto Itapoá, município vizinho, que está ajudando no aquecimento da economia de Garuva. Assim como ocorre com o município de Itapoá, sendo impactado pela queda da atividade internacional, quando a economia mundial recuou 0,2%, impactando diretamente na movimentação do comércio internacional e, consequentemente, no porto, o desempenho do PIB de Garuva também teve recuo em 2015 e 2016.

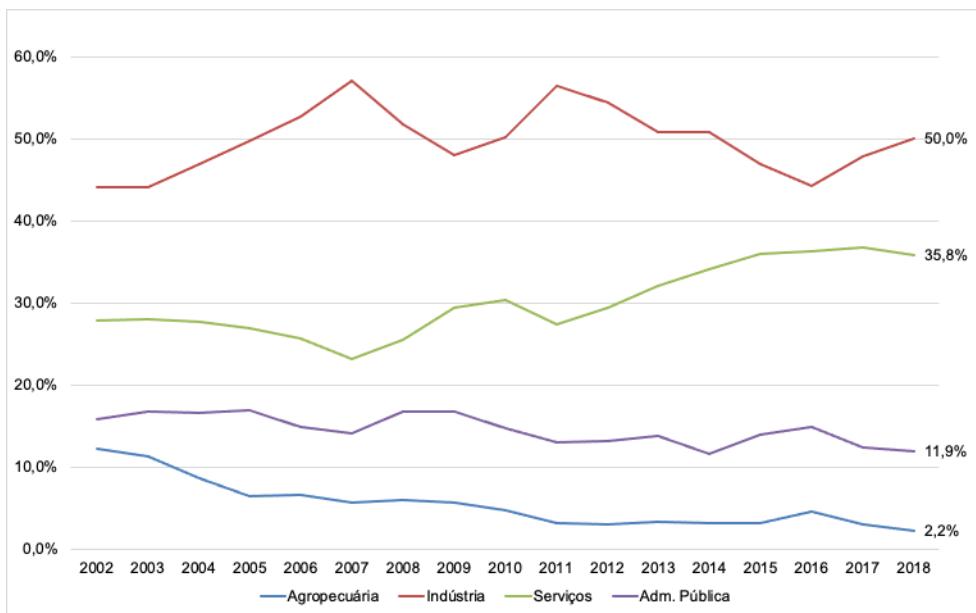
Gráfico 26 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Garuva (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de Garuva, o gráfico 27 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 27 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Garuva (SC)

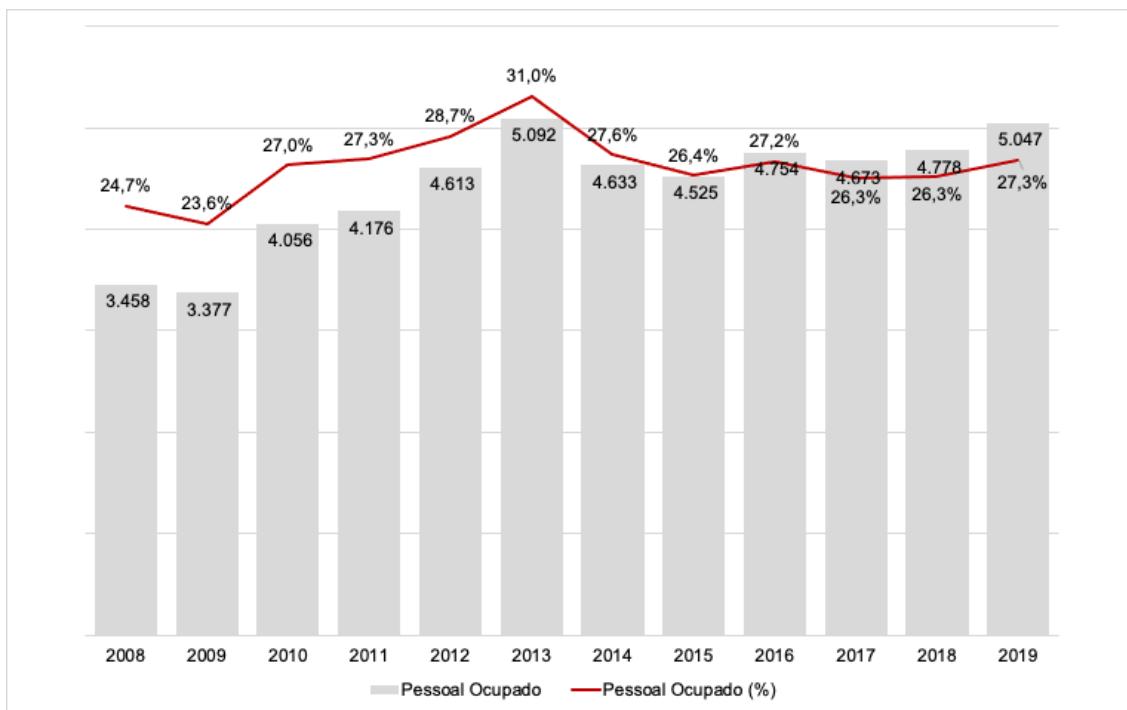


Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 27 destacam o setor da indústria no PIB de Garuva, que sempre foi o principal ramo da geração de renda do município. Desde 2000 a maior empresa instalada em Garuva, a Marcegaglia, do setor siderúrgico, vem atraindo mais empresas para a região. A partir de 2011, com a instalação do porto em Itapoá, outras empresas de logística e distribuição têm procurado Garuva, pela proximidade com a BR-101.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 28 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

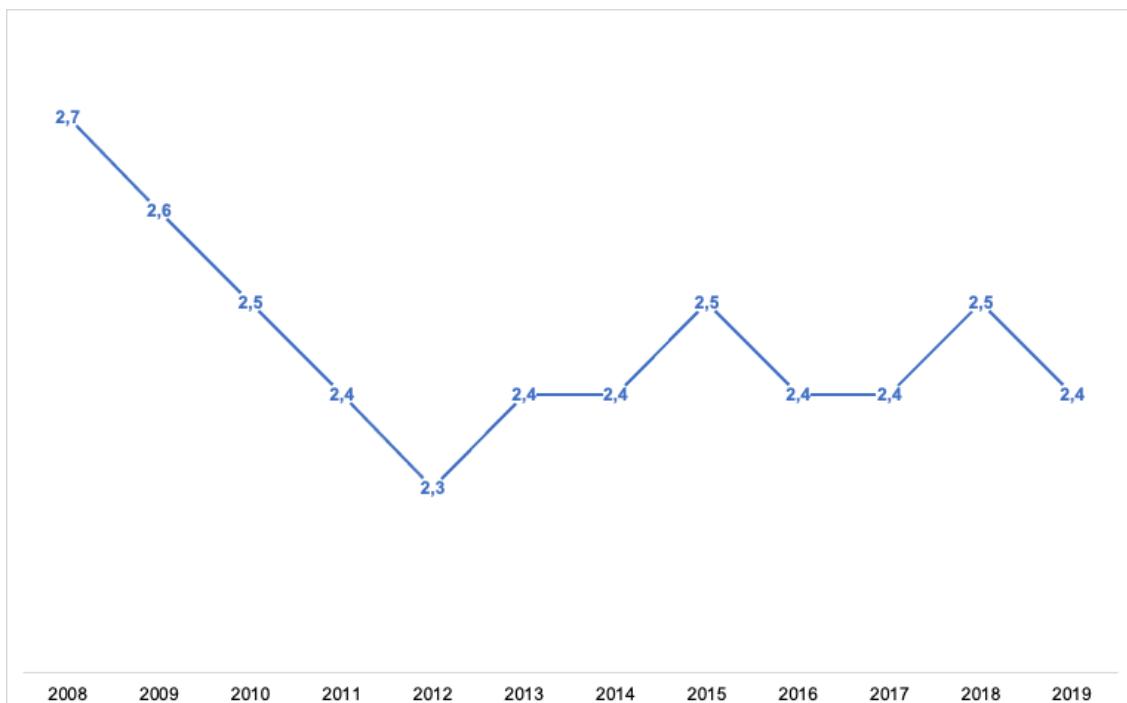
Gráfico 28 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Garuva (SC).



Fonte: IBGE (2021)

Observa-se um aumento de 46% no número de pessoal ocupado, passando de 3.458 (2008) para 5.047 (2019). Em 2008 Garuva tinha registrado no IBGE (2021) 767 empresas, tendo passado para 815 em 2019. Quando analisado o percentual da população total de Garuva que está ocupado, verifica-se apenas um aumento de 25% (2008) para 27% (2019). Em relação a renda e ocupação, pode-se ver no gráfico 29 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2020.

Gráfico 29 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Garuva (SC).



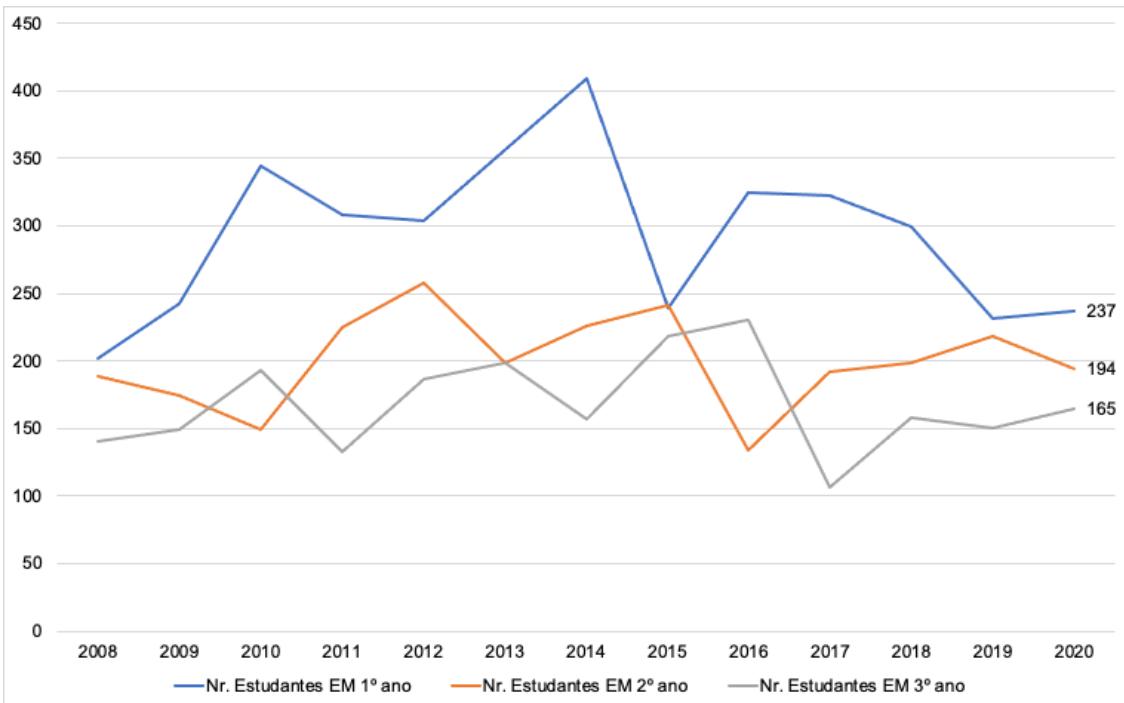
Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 29 aponta que a média de salários por família em Garuva em 2019 foi de 2,4 salários-mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.640,00 por mês.

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 30 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

O gráfico 30 evidencia que ocorreu um aumento no número de estudantes matriculados no 1.^º ano do ensino médio até 2014, passando de 202 em 2008 para 409 em 2014. No entanto, a partir de 2015, o número de matriculados nos 3 níveis do ensino médio vem apresentando uma leve queda; em 2020 o município tinha 237 alunos no 1.^º ano, 194 no 2.^º ano e 165 no 3.^º ano do ensino médio.

Gráfico 30 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Garuva (SC)



Fonte: IBGE (2021)

1.4.1.7 Guaramirim (SC)

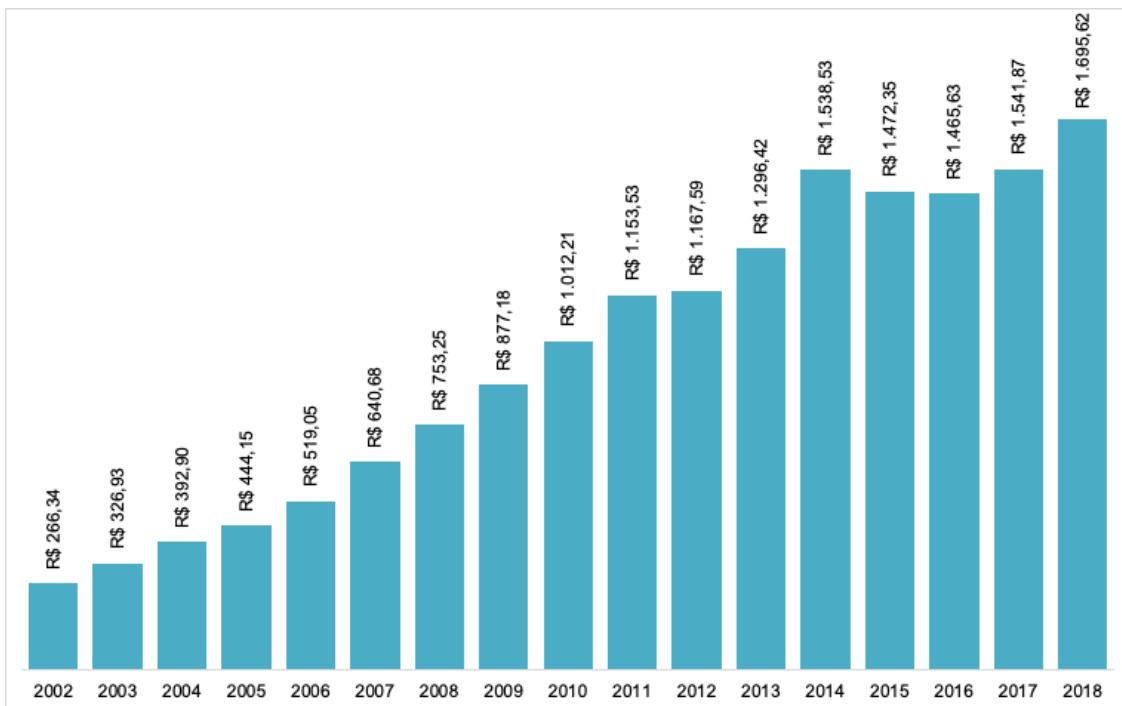
O distrito de Guaramirim foi criado em 1919 e era pertencente ao município de Joinville. Em 1948 foi criado o município de Massaranduba, composto de dois distritos: Massaranduba (sede) e Guaramirim. Posteriormente, em consequência do descontentamento da maioria da população do novo município, a sua sede foi transferida para Guaramirim, mudando, também, o nome do município para Guaramirim em 1949 (IBGE, 2021).

Guaramirim possui uma localização estratégica, entre os municípios de Jaraguá do Sul, Joinville e Blumenau, com fácil acesso a rodovias, portos e aeroportos. Por isso tem atraído várias empresas para a região, com destaque para

os agroempreendimentos e as indústrias químicas, têxteis, moveleiras e metalomecânicas. Outros setores importantes para a economia de Guaramirim são o petrolífero e a geração de energia, com distribuidoras de combustíveis e derivados, indústrias químicas fabricantes de tintas e solventes e geração de energia, que compõem boa parte da arrecadação do município (LEAL, 2020).

Segundo o IBGE (2021), Guaramirim estima ter uma população de 46.757 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 131 hab./km². Ficou em 36.^º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com valor de R\$ 1,7 milhão. O gráfico 31 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

Gráfico 31 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Guaramirim (SC)

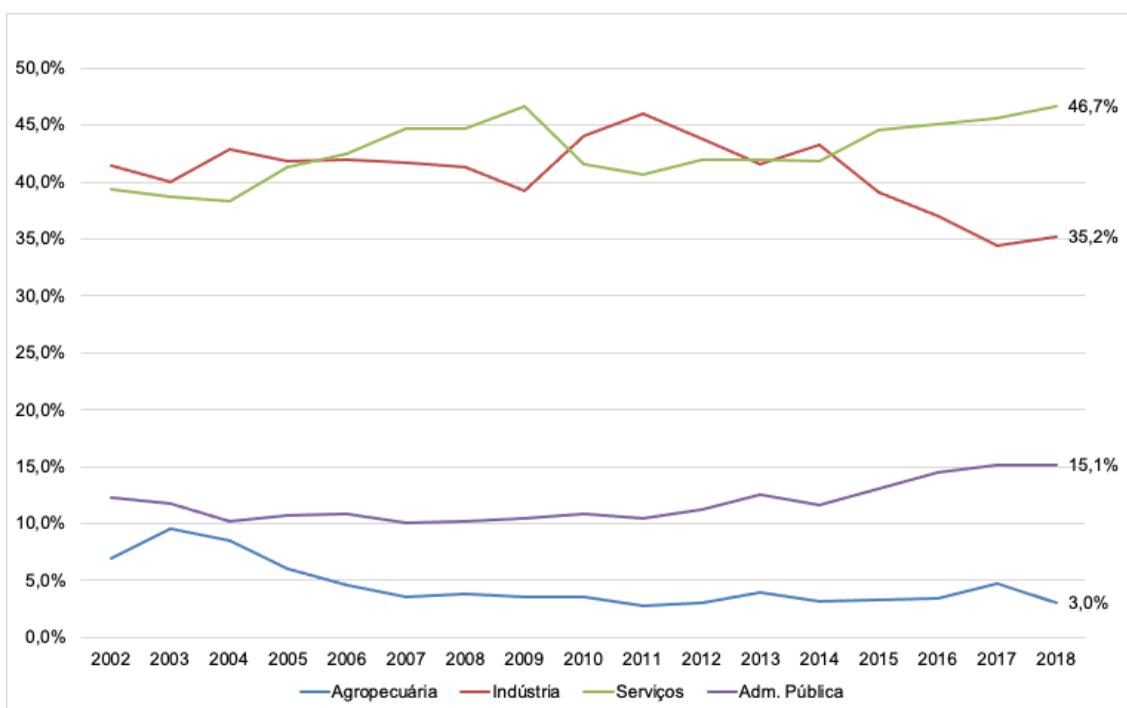


Fonte: IBGE (2021)

No gráfico 31 pode-se observar que o PIB de Guaramirim apresentou um crescimento contínuo de 2002 a 2014, e a partir de 2015 o crescimento tornou-se constante, acompanhando o desenvolvimento econômico da região.

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de Guaramirim, o gráfico 32 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 32 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Guaramirim (SC)

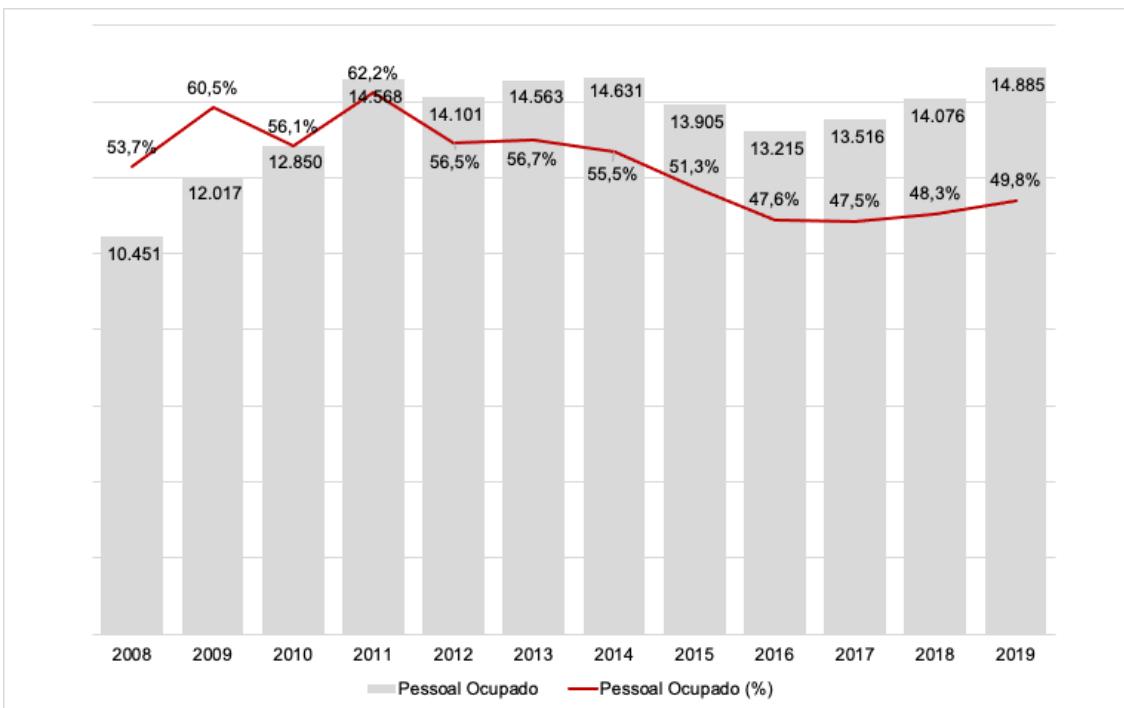


Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 32 demonstram que o setor industrial e de serviços vinha dividindo a participação na economia até 2014, ano em que o setor de serviços cresceu. Tal fato se explica em função do crescimento do setor de serviços no município vizinho de Jaraguá do Sul. Geograficamente, Guaramirim e Jaraguá do Sul são próximos, e as atividades econômicas de um município incrementa a participação do outro.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 33 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Gráfico 33 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Guaramirim (SC)

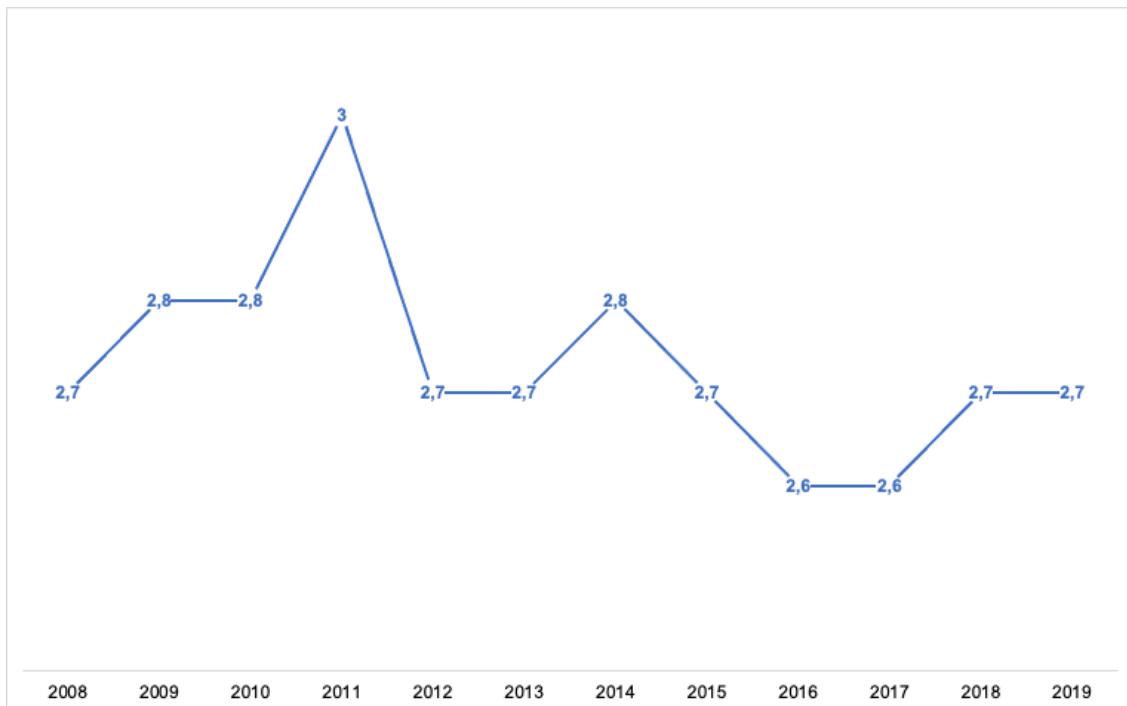


Fonte: IBGE (2021)

Em relação a renda e ocupação, pode-se observar no gráfico 34 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

O gráfico 34 mostra que a média de salários por família em Guaramirim, em 2019, era de 2,7 salários-mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.970,00 por mês.

Gráfico 34 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Guaramirim (SC)

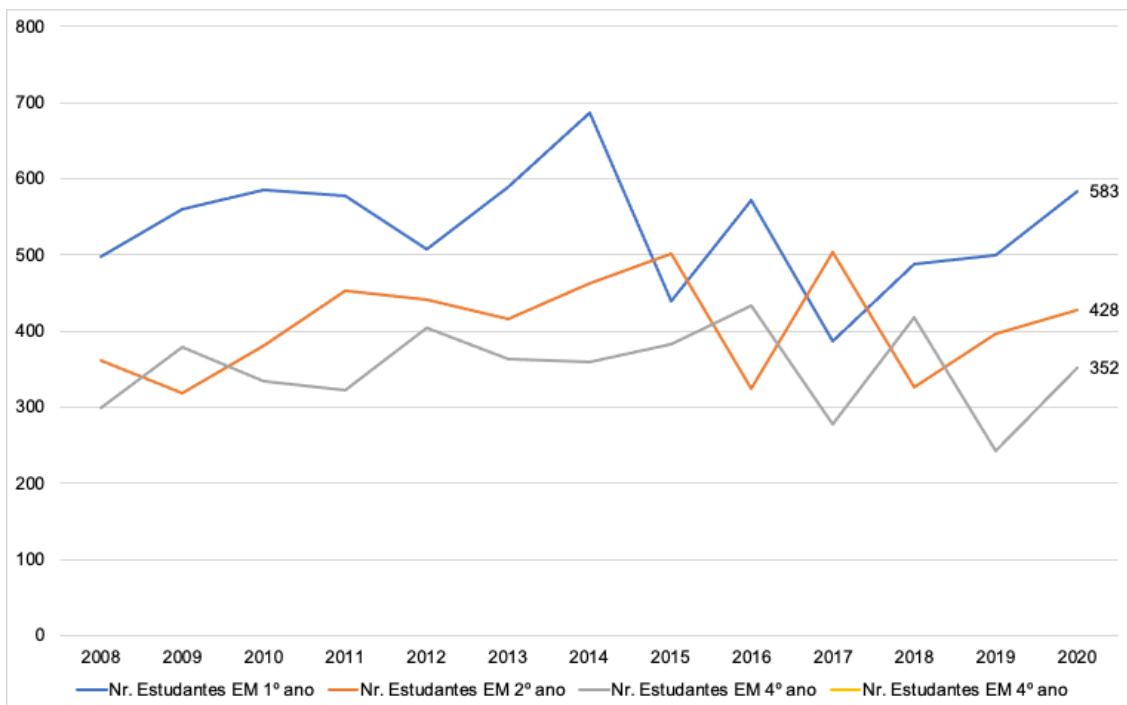


Fonte: IBGE (2021)

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 35 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

O gráfico 35 evidencia que ocorreu pouca variação no número de estudantes matriculados no ensino médio, ficando, em média, em 1.200 alunos. O ano de 2020 apresentou 583 alunos no 1.º ano, 428 no 2.º ano e 353 no 3.º ano do ensino médio.

Gráfico 35 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Guaramirim (SC)



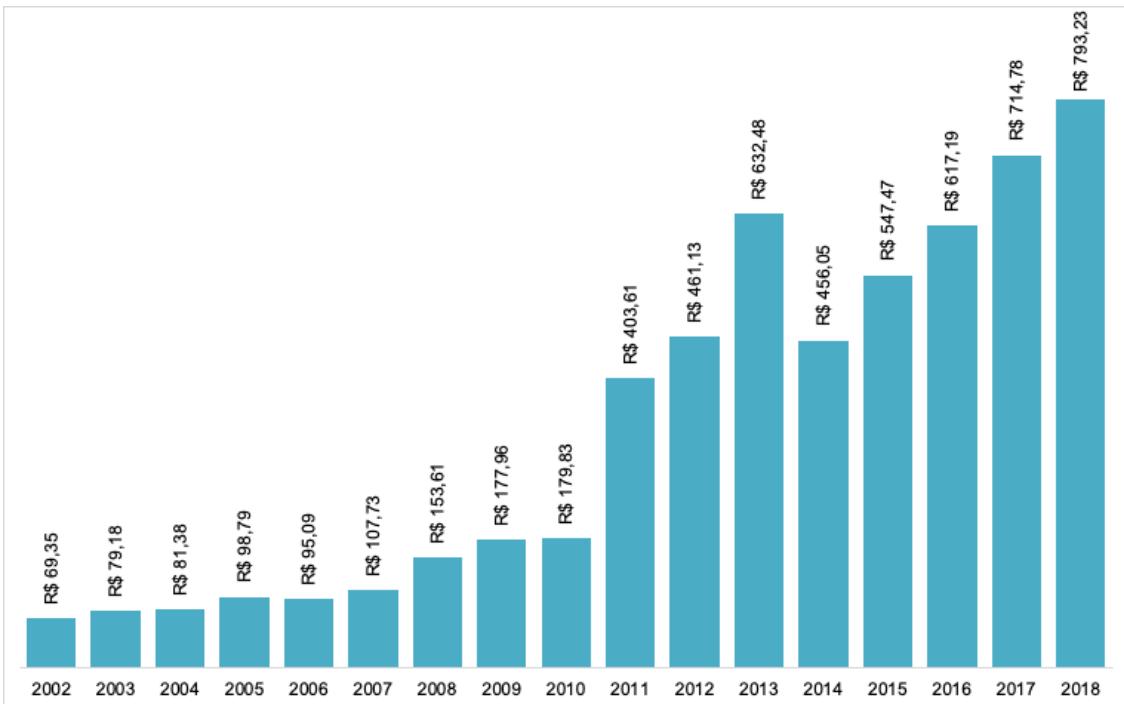
Fonte: IBGE (2021)

1.4.1.8 Itapoá (SC)

Itapoá era vinculada ao município de São Francisco do Sul, pertencendo na época ao Distrito do Saí, freguesia de Nossa Senhora da Glória. Mais tarde Itapoá foi agregada ao município de Garuva, tornando-se distrito em 28 de setembro de 1968. Finalmente, em 26 de abril de 1989, Itapoá tornou-se município, por meio da Lei Estadual n.º 7.586 (PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAPOÁ, 2021). Para emancipação do município foram realizados dois plebiscitos: o primeiro em 18 de outubro de 1987 e o segundo em 4 de setembro de 1988. Após a criação do município foi realizada a primeira eleição para a escolha de prefeito e vereadores, em 15 de novembro de 1989.

Segundo o IBGE (2021), Itapoá estima ter uma população de 21.766 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 59 hab./km². Ficou em 63.^º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 793 milhões. O gráfico 36 mostra o PIB do município, de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

Gráfico 36 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Itapoá (SC)



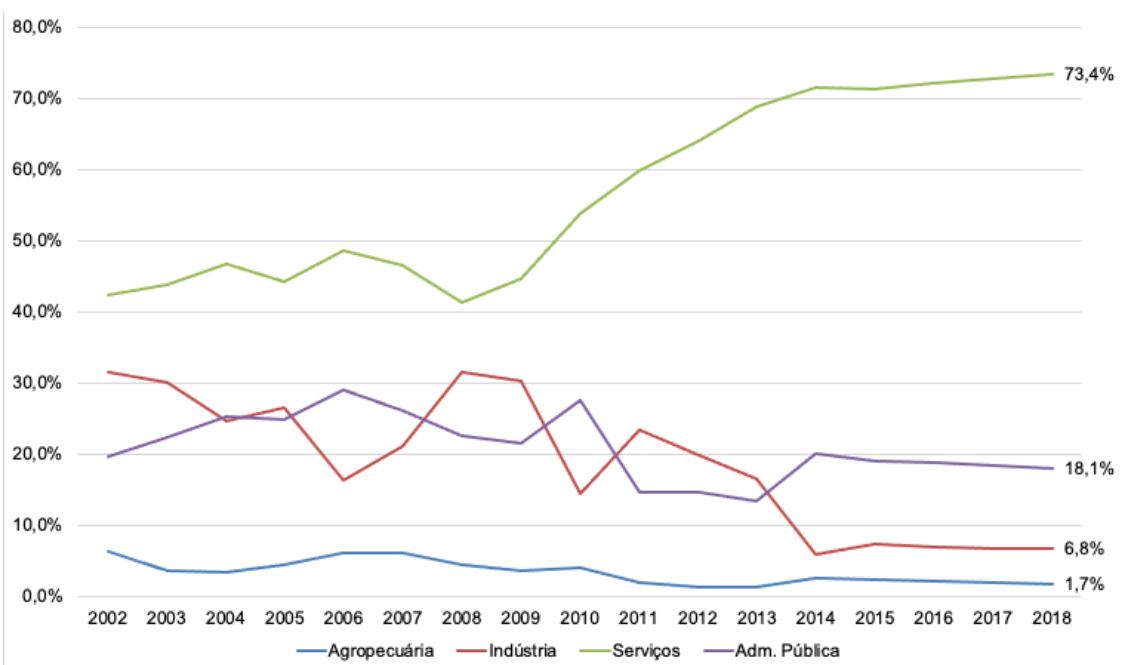
Fonte: IBGE (2021)

No gráfico 36 pode-se observar que o PIB de Itapoá vem crescendo, com destaque especial para os anos de 2011, quando começaram as operações do Porto Itapoá, e 2013, período de consolidação das atividades do porto. No ano de 2014 a economia brasileira cresceu apenas 0,1%; segundo **Cury e Cardoso** (2015), “em valores correntes (em reais), a soma das riquezas produzidas no ano passado chegou a R\$ 5,52 trilhões, e o PIB *per capita* (por pessoa) caiu a R\$ 27.229”. Esse resultado foi decorrente da crise internacional, quando a economia recuou 0,2%, impactando diretamente na

movimentação do comércio internacional e, consequentemente, no porto e no desempenho do PIB de Itapoá. A partir de 2014 o PIB do município voltou a crescer, atingindo R\$ 793 milhões em 2018.

Quanto à participação dos setores da economia no PIB de Itapoá, o gráfico 37 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 37 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Itapoá (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 37 evidenciam o salto do setor de serviços na participação do PIB do município de Itapoá a partir de 2010. O Porto Itapoá começou as suas operações em 2011, porém toda a atividade de construção e adequação para o seu funcionamento iniciou-se em 2009, o que contribuiu para que o setor de serviços passasse de 41%, em 2008, para 73% em 2018.

Deve-se destacar que as bases econômicas do município são o porto e também o turismo. A costa do município proporciona aos turistas 100% de balneabilidade, com praias boas para banho, com águas límpidas, quentes e areia

branca, ideais para famílias com crianças. A cidade recebe na alta temporada, compreendida entre os meses de dezembro e fevereiro, cerca de 200 mil visitantes, movimentando todo o comércio local. A região também proporciona boas condições para a prática de esportes náuticos como o surfe, o windsurfe, o *jet ski* e barcos a vela, além da pesca esportiva.

Destacam-se ainda atividades econômicas como: construção civil, pesca artesanal, agricultura tipicamente de subsistência (banana, arroz, mandioca, abacaxi e hortifrutigranjeiros) e pecuária, explorada por pequenos proprietários com rebanhos de gado de corte e de gado leiteiro, atendendo o mercado local.

Mas a principal atividade atualmente em Itapoá é o porto. O terminal privativo de uso misto para a movimentação de contêineres tem como acionistas a Portinvest Participações (Conglomerado Batistella e Logística Brasil – Fundo de Investimento e Participações, gerido pela BRZ Investimentos) e Aliança Navegação e Logística (Hamburg Süd).

O porto está localizado no início da Baía da Babitonga, e o terminal é adequado para receber navios de grande porte, melhorando o fluxo dessas embarcações nas regiões Sul e Sudeste do Brasil. Caracteriza-se como um porto de concentração de cargas de importação e exportação.

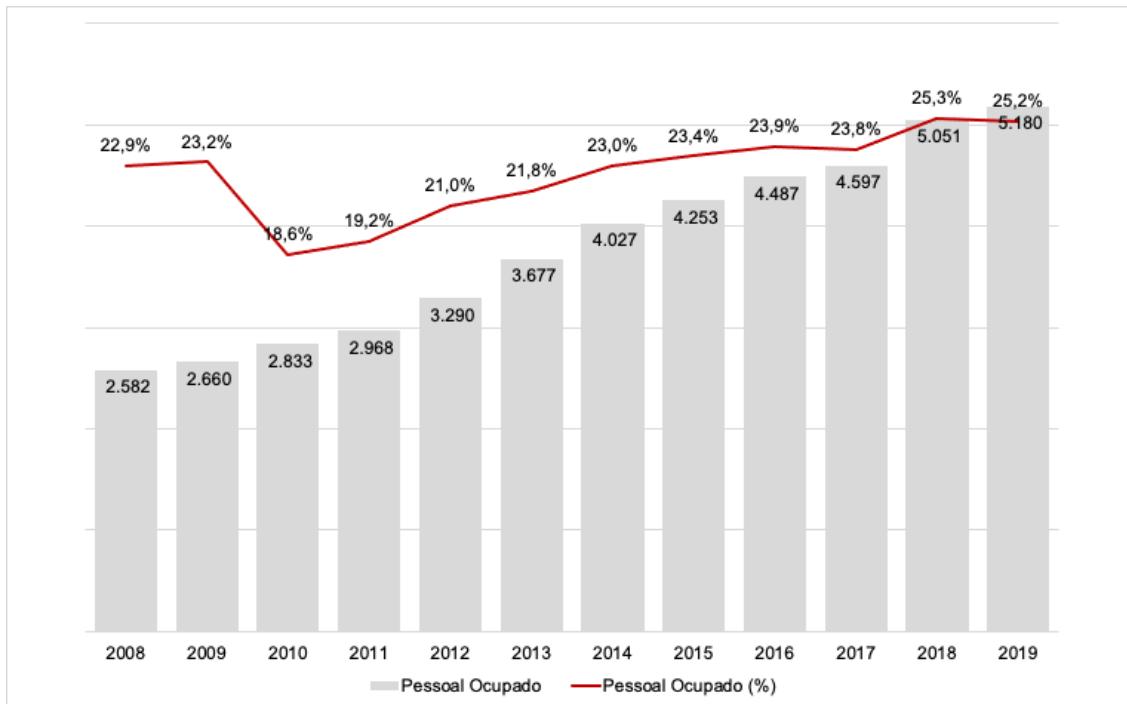
De administração privada, segundo o Porto Itapoá (2021), possui uma estrutura capaz de movimentar 1,2 milhão de TEUs (unidade equivalente a um contêiner de 20 pés, do inglês *twenty feet equivalent unit*) por ano e está rumo à fase final de sua expansão, que possibilitará a movimentação de 2 milhões de TEUs anualmente.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 38 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Observa-se que o número de pessoal ocupado em 10 anos dobrou nesse período, passando de 2.833 (2010) para 5.180 (2019), fato que pode ser explicado pela atividade do porto. Quando analisado o percentual da população total de Itapoá que está ocupada, nota-se um crescimento de 18% (2010) para 25% (2019).

Em relação a renda e ocupação, o gráfico 39 apresenta a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2020.

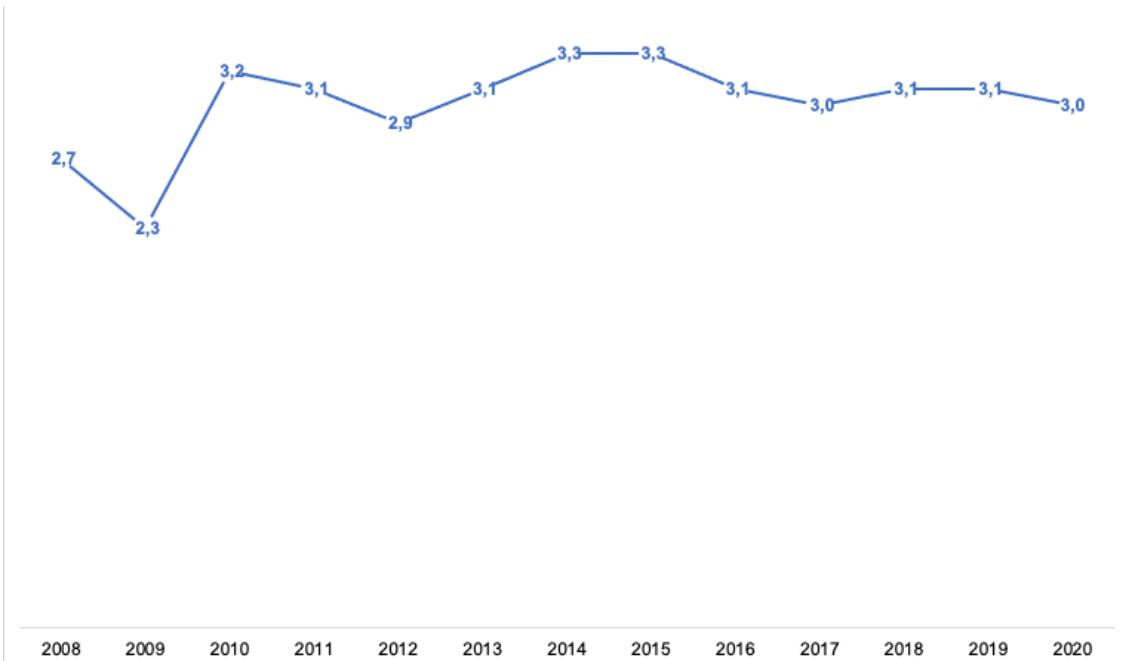
Gráfico 38 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Itapoá (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 39 mostra que a média de salários por família em Itapoá é de 3 salários mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 3.300,00 por mês. Assim como o porto contribuiu para o PIB, verifica-se que, a partir de 2010, a renda do município também teve incremento por conta da atividade portuária.

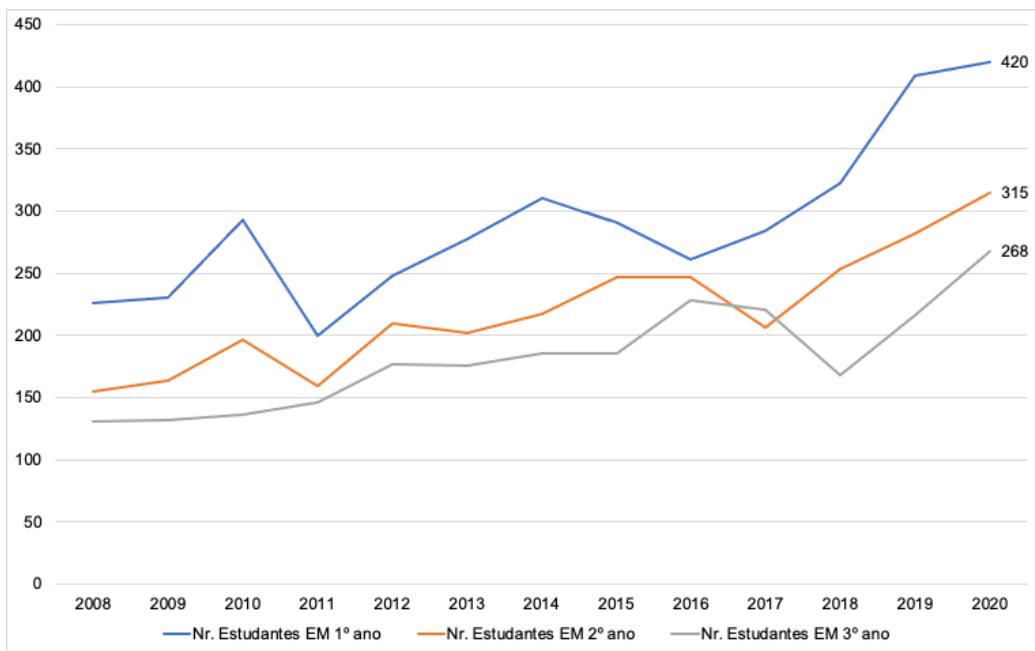
No que concerne ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 40 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 39 – Salário médio mensal – 2008 a 2020 – Itapoá (SC)

Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 40 evidencia um aumento no número de estudantes matriculados no ensino médio, passando de 512 em 2008 para 1.003 em 2020, e o principal período de crescimento foi a partir de 2018.

Gráfico 40 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Itapoá (SC)



Fonte: IBGE (2021)

1.4.1.8 Jaraguá do Sul (SC)

Jaraguá, que em tupi-guarani significa *senhor do vale*, está situada entre os rios Itapocu e Jaraguá. Sua região pertencia ao município de Paraty (Araquari) e em 17 de abril de 1883 foi anexada a Joinville. Em função da Proclamação da República (1889), as terras totais passaram ao domínio da União e, em 1893, para a jurisdição dos Estados. As terras devolutas na região, à margem direita do Rio Jaraguá, passaram a ser colonizadas pelo Estado por meio do Departamento de Terras e Colonização, sediado em Blumenau, a partir de 1891. Em 1895 Joinville instituiu Jaraguá como 2.º Distrito, e após alguns anos, de um simples povoado, Jaraguá se tornou uma vila economicamente ativa, principalmente após a construção da ferrovia, inaugurada em 1910. A cidade cresceu ao redor da linha férrea, através da qual chegavam as notícias, os produtos, os visitantes e se escoava a produção local. Assim, por volta de 1930 o movimento pró-emancipação se formou e, pelo Decreto Estadual n.º 565, de 26 de março de 1934, desmembrou Jaraguá de Joinville. No dia

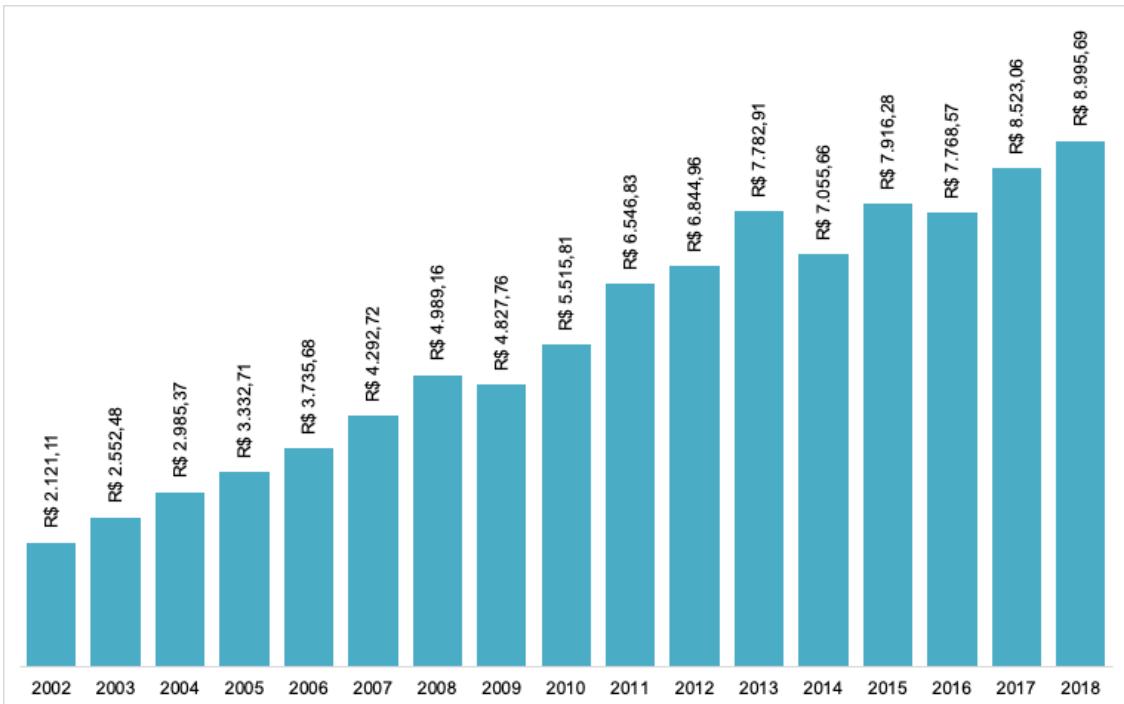
8 de abril de 1934 ocorreu a solenidade de instalação do município e, em 1943, pelo Decreto n.º 941, o município passou a ser Jaraguá do Sul (CAM EMPREENDIMENTOS, 2021).

Jaraguá do Sul, segundo informações da CAM Empreendimentos (2021), é um vale verde cercado por montanhas cobertas de matas, onde se sobressai o Morro Boa Vista, com 923 metros de altura. O município constitui um dos principais parques fabris de Santa Catarina, destacando-se como um importante polo econômico e de exportação. Possui mais de mil indústrias de pequeno, médio e grande porte, que fabricam os mais variados produtos, principalmente dos setores de metalomecânica, malhas, confecções, móveis, chapéus, gêneros alimentícios, essências, cosméticos, além de componentes eletrônicos e de informática.

A cultura também é destacada no turismo, setor que a cidade vem profissionalizando nos últimos anos. O desenvolvimento das atividades culturais em Jaraguá do Sul favoreceu a construção do centro cultural SCAR (Sociedade Cultura Artística), por onde passam espetáculos nacionais e internacionais, como o Festival de Música de Santa Catarina (Femusc). Há também a Arena Jaraguá, obra que foi concebida por arquitetos jaraguaenses com foco no esporte, porém com espaços de múltiplo uso e uma estrutura de grandes proporções, que recebe eventos culturais, de negócios (como feiras e congressos) e shows musicais (CAM EMPREENDIMENTOS, 2021).

Segundo o IBGE (2021k), Jaraguá do Sul estima ter uma população de 184.579 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 270 hab./km². Ficou em 7.º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de quase R\$ 9 milhões. O gráfico 41 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

Gráfico 41 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Jaraguá do Sul (SC)



Fonte: IBGE (2021)

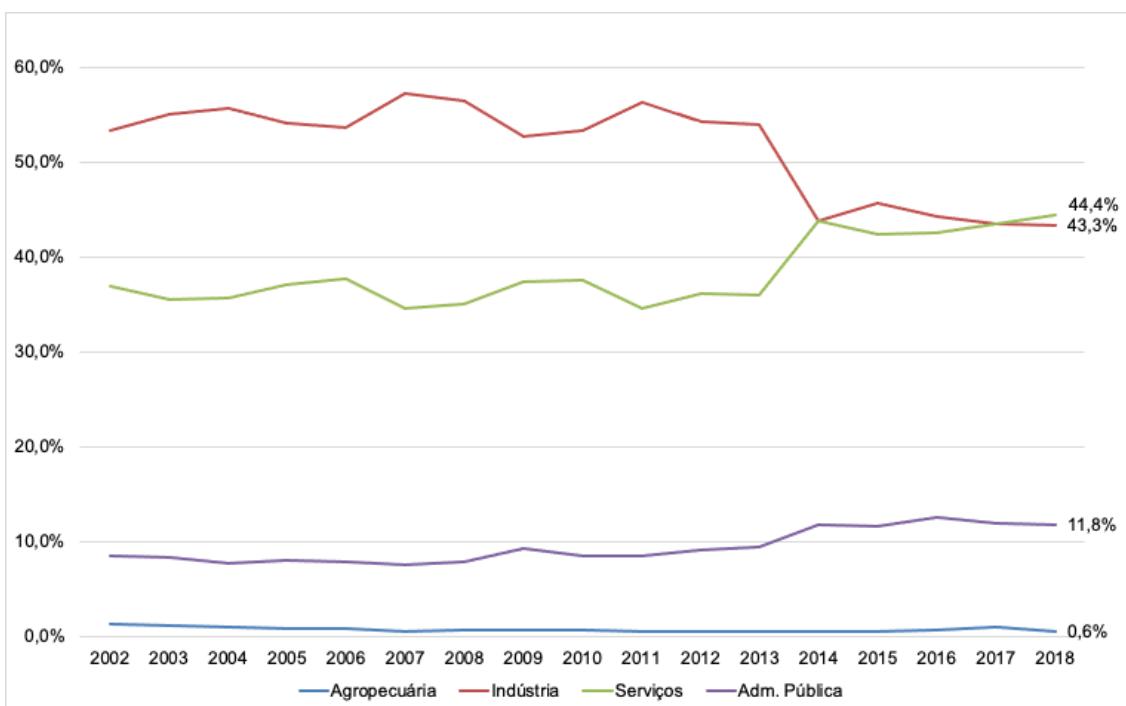
No gráfico 41 observa-se que o PIB de Jaraguá do Sul apresentou um crescimento contínuo para o período analisado, passando de R\$ 2 milhões (2002) para R\$ 9 milhões (2018). Jaraguá do Sul, por ser um município com atividade econômica bastante diversificada, recebe todos os estímulos e as interferências oriundas do desempenho econômico do Brasil, assim como da economia internacional.

As principais empresas instaladas em Jaraguá do Sul são responsáveis por colocá-la em destaque regional e nacional. No setor metalomecânico, há a Trapp, líder de mercado em cortadores de grama, e a WEG, internacionalmente conhecida como fabricante de equipamentos e máquinas. No setor de polímeros, destaque para a Zanotti, fabricante de fitas elásticas, e a Bold, que mantém a matriz no município e é líder nacional do segmento de acrílico e policarbonato. No setor têxtil, várias marcas conhecidas têm produção em Jaraguá do Sul, como Colcci, Lez a Lez, Fico, Malwee, Live!, Marisol, Lilica Repilica e Tigor T. Tigre. E, no setor alimentício, há a Duas Rodas,

com mais de 90 anos e líder em aromas e sabores, e a Urbano, que beneficia arroz, feijão e macarrão de arroz (GONÇALVES, 2021).

No que concerne à participação dos setores da economia no PIB de Jaraguá do Sul, o gráfico 42 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 42 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Jaraguá do Sul (SC)

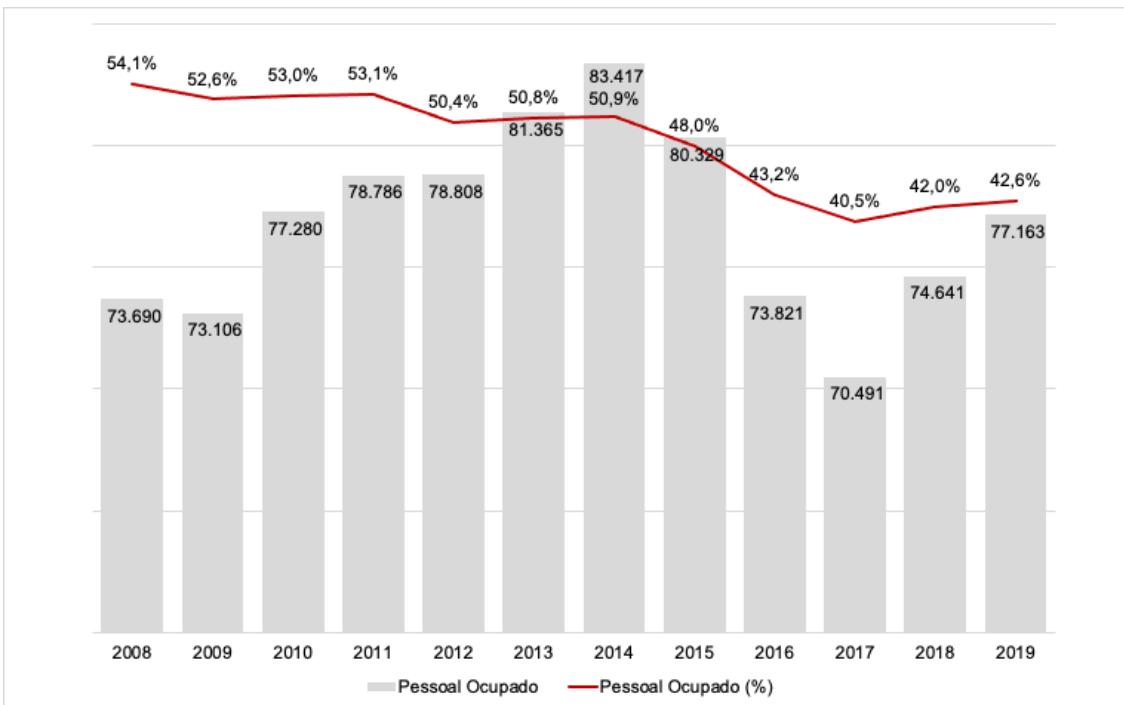


Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 42 demonstram que o setor industrial, até 2013, era o mais importante para a economia de Jaraguá do Sul, com participação acima dos 55%, no entanto, a partir de 2014, assim como ocorreu no Brasil, o setor de serviços avançou, dividindo a participação na economia até 2018.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 43 apresenta os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Gráfico 43 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Jaraguá do Sul (SC)

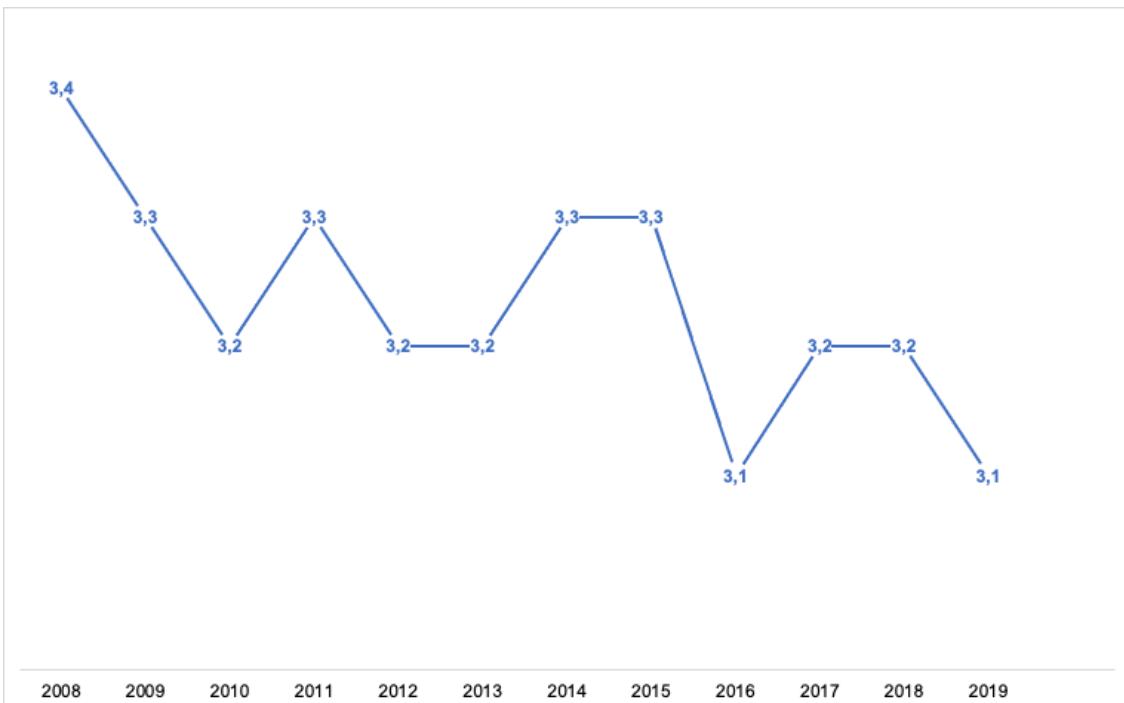


Fonte: IBGE (2021)

Deve-se destacar que Jaraguá do Sul mantém um índice alto de ocupação dos seus residentes, apesar de apresentar contínua queda. Em relação a números absolutos, observa-se a partir de 2014 uma queda mais acentuada, passando de 83 mil (2014) para 70 mil (2017). Nos dois anos seguintes (2018 e 2019), contudo, houve uma retomada no número de pessoas ocupadas, mas a proporcionalidade em relação à população permanece, em média, em 42%. No ano de 2008 Jaraguá do Sul tinha registrado no IBGE (2021) 6.795 empresas, passando para 8.329 em 2019.

Em relação a renda e ocupação, pode-se observar no gráfico 44 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

Gráfico 44 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Jaraguá do Sul (SC)



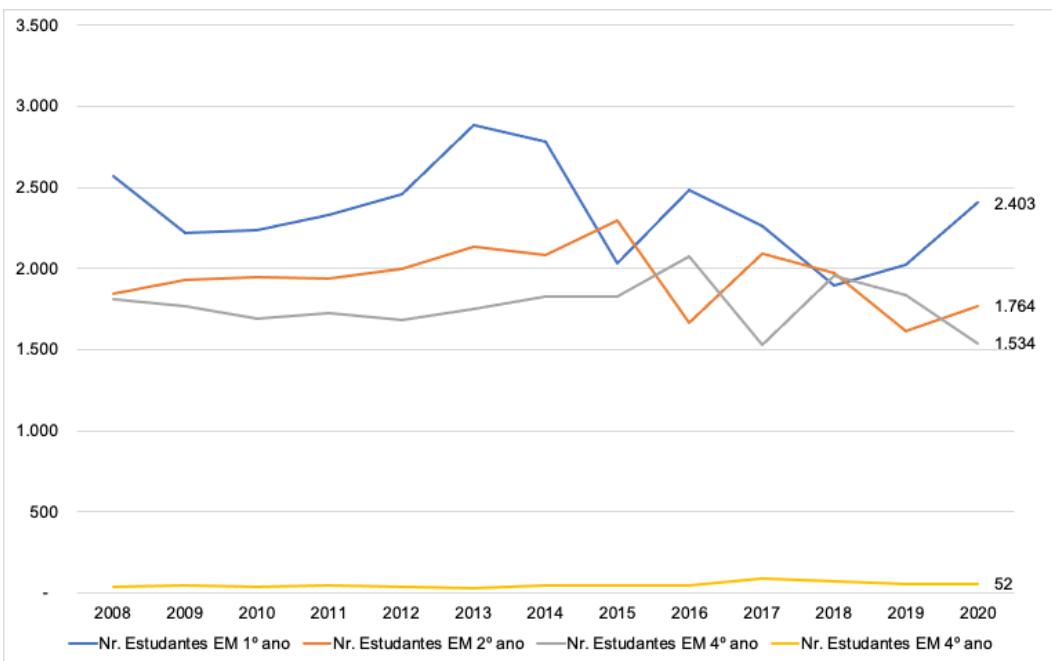
Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 44 aponta em 2019 média de salários por família em Jaraguá do Sul de 3,1 salários mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 3.410,00 por mês – uma das médias mais altas da região, apesar de os dados indicarem que ocorreu uma perda salarial das famílias jaraguaenses no período de 2008 a 2019.

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 45 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

O gráfico 45 evidencia que ocorreu pouca variação no número de estudantes matriculados no ensino médio, ficando o total de matrículas na média de 6.000 alunos. O ano de 2020 apresentou 2.403 alunos no 1.º ano, 1.764 no 2.º ano, 1.534 no 3.º ano do ensino médio e 52 alunos no 4.º ano, referente a cursos de ensino técnico.

Gráfico 45 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Jaraguá do Sul (SC)



Fonte: IBGE (2021)

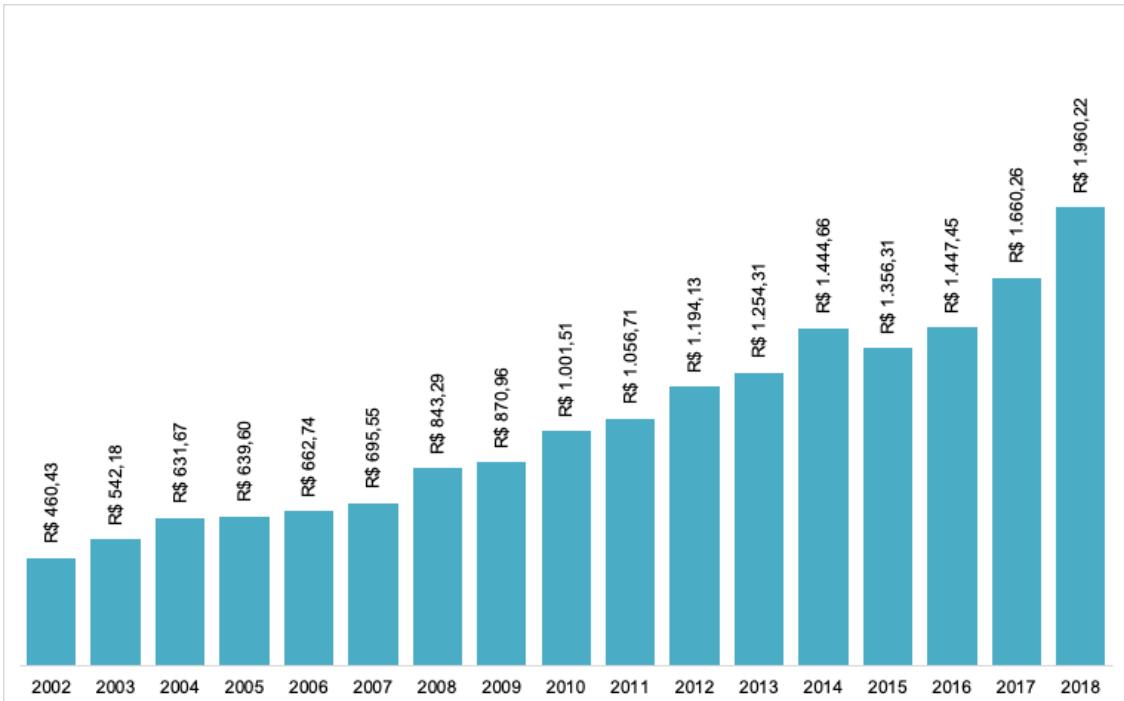
1.4.1.9 Mafra (SC)

Mafra, durante o período da Revolução Federalista, recebeu imigrantes da Província Bucovina do Império Austro-Húngaro. Isso foi motivo da tomada pelos gaúchos revolucionários, o que acabou marcando a história da colonização do município. Esteve também em meio à disputa entre Santa Catarina e Paraná na questão do Contestado. Em 8 de setembro de 1917, após o acordo de limites que pôs fim à questão do Contestado, Mafra nasceu como município, passando com isso a seguir caminho próprio, agora de forma independente, porém sempre próxima da cidade-irmã de Rio Negro. Mafra foi marcada pelo cultivo de erva-mate, pela perda do território que forma hoje o município de Itaiópolis, pelo transporte de cargas e passageiros por meio de embarcações pelo Rio Negro e pela construção da estrada de ferro e das rodovias BR-116 e BR-280 (GUIA RIOMAFRA, 2021).

Mafra localiza-se na Bacia do Iguaçu, e o principal rio do município é o Rio Negro, na divisa de Santa Catarina e Paraná, segundo o Guia Riomafra (2021). Outros rios que desaguam no Rio Negro são: Rio Preto, na divisa com o município de Rio Negrinho, Rio da Lança (o maior rio inteiramente mafrense), Rio Negrinho, Rio São Lourenço (onde está instalada a Usina Hidrelétrica São Lourenço, em operação desde 1914, com potência de 0,48 MW), Rio Ribeirãozinho, Rio Butiá e Rio São João, este já na divisa com o município de Três Barras.

Segundo o IBGE (2021), Mafra estima ter uma população de 56.825 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 37 hab./km². Ficou em 26.^º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 1,9 bilhão. O gráfico 46 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

Gráfico 46 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Mafra (SC)



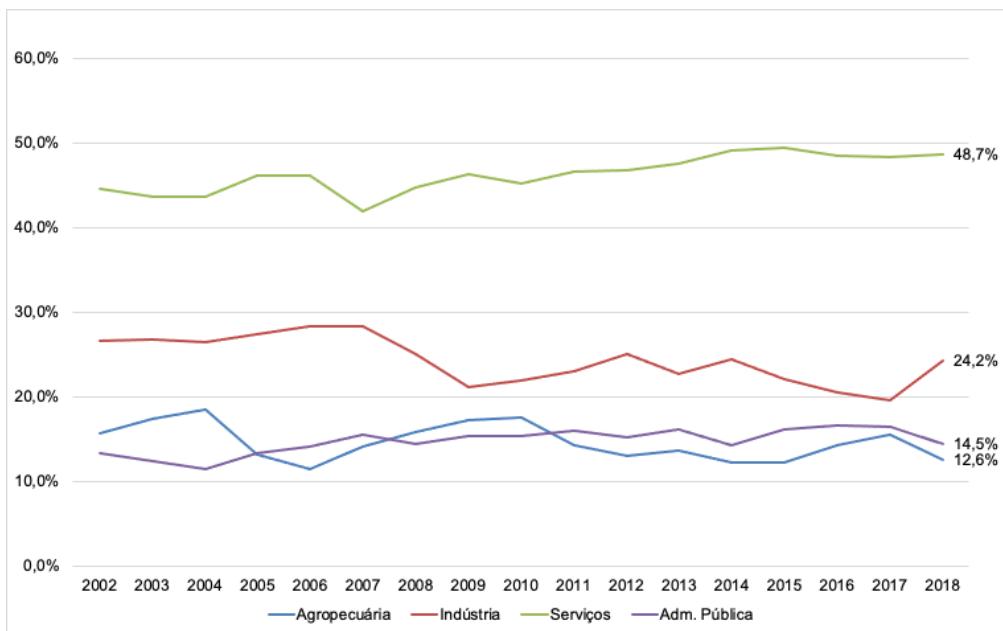
Fonte: IBGE (2021)

No gráfico 46 verifica-se que o PIB de Mafra apresentou um crescimento contínuo de 2002 a 2018.

Em relação à atividade econômica, Mafra destaca-se na agricultura, tanto em produção quanto em produtividade, tudo isso em virtude da grande área do município e à fertilidade do solo. A maior produção ocorre com as culturas de soja, milho, feijão, trigo, cevada e fumo. Há que destacar também a produção de mel, cuja qualidade é reconhecida internacionalmente. Na pecuária o destaque fica com a avicultura, a suinocultura e o rebanho de gado leiteiro. A silvicultura também é expressiva no município, sobretudo nas últimas décadas, tendo contribuído com matéria-prima para a indústria madeireira, diminuindo assim a pressão pela exploração de áreas de mata nativa. Além disso, o município possui um parque industrial diversificado, sendo a indústria de maior importância a madeireira, como também as indústrias do setor cerâmico (revestimentos), de curtumes, têxteis, metalúrgicas, de minerais não metálicos e alimentícias (GUIA RIOMAFRA, 2021).

No tocante à participação dos setores da economia no PIB de Mafra, o gráfico 47 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 47 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Mafra (SC)

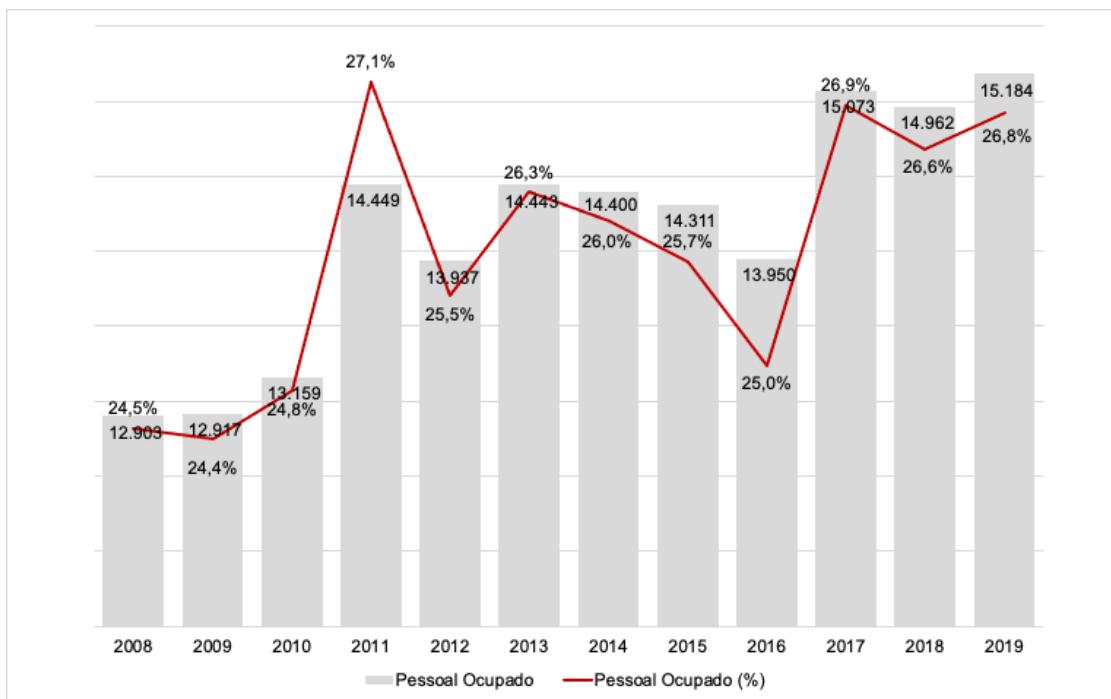


Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 47 evidenciam que o setor de serviços representa quase 50% da riqueza de Mafra. Boa parte da participação do setor de serviços no PIB deve-se ao fato de que Mafra possui um forte comércio varejista, como também a prestação de serviços públicos, que atende a região. Deve-se destacar, para esse município, a participação do setor primário (agropecuário), que corresponde em média a 12% do PIB.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 48 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Gráfico 48 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Mafra (SC)



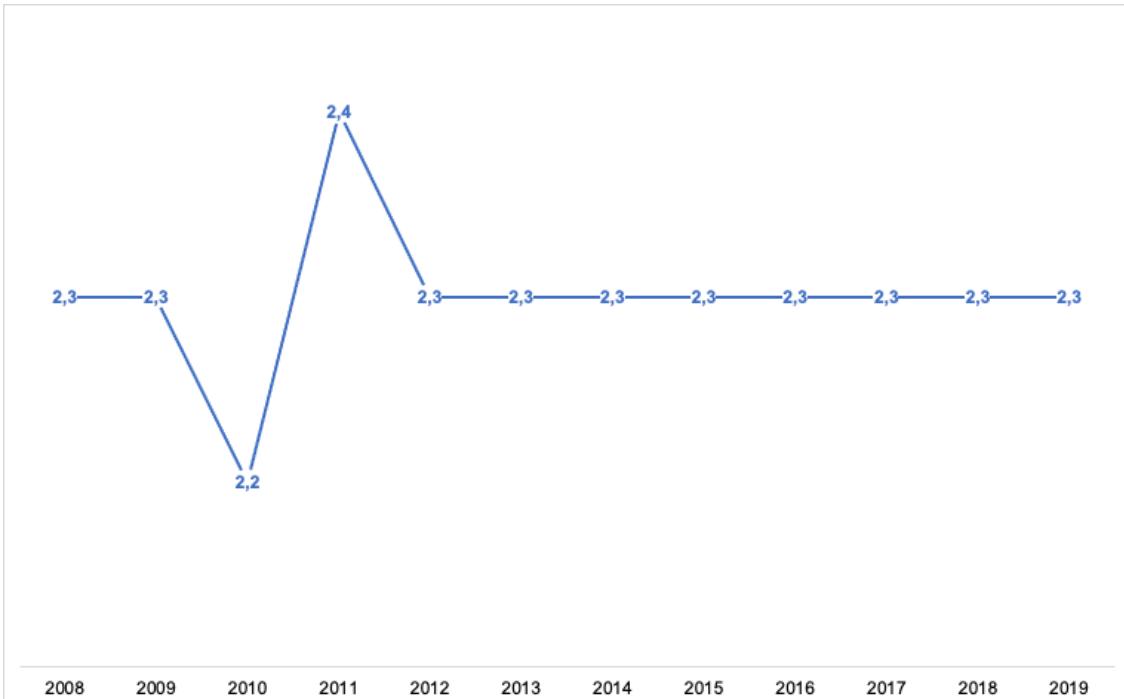
Fonte: IBGE (2021)

Nota-se que houve aumento de 18% no número de pessoal ocupado em 12 anos, passando de 12.903 (2008) para 15.184 (2019), apesar das altas identificadas em 2011 e 2017. A taxa de ocupação em função da população total fica na média de 25%. Em 2008 Mafra registrou no IBGE (2021) 1.920 empresas, e em 2019 não houve aumento significativo, totalizando 1.969, o que justifica a estagnação no número de pessoas ocupadas.

Quanto a renda e ocupação, pode-se observar no gráfico 49 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

O gráfico 49 demonstra que a média de salários por família em Mafra é de 2,3 salários-mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.530,00 por mês. Destaca-se que essa média salarial é praticamente constante em todo o período, o que pode ser explicado pelo fato relatado de que não houve grandes mudanças na economia mafrense.

Gráfico 49 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Mafra (SC)

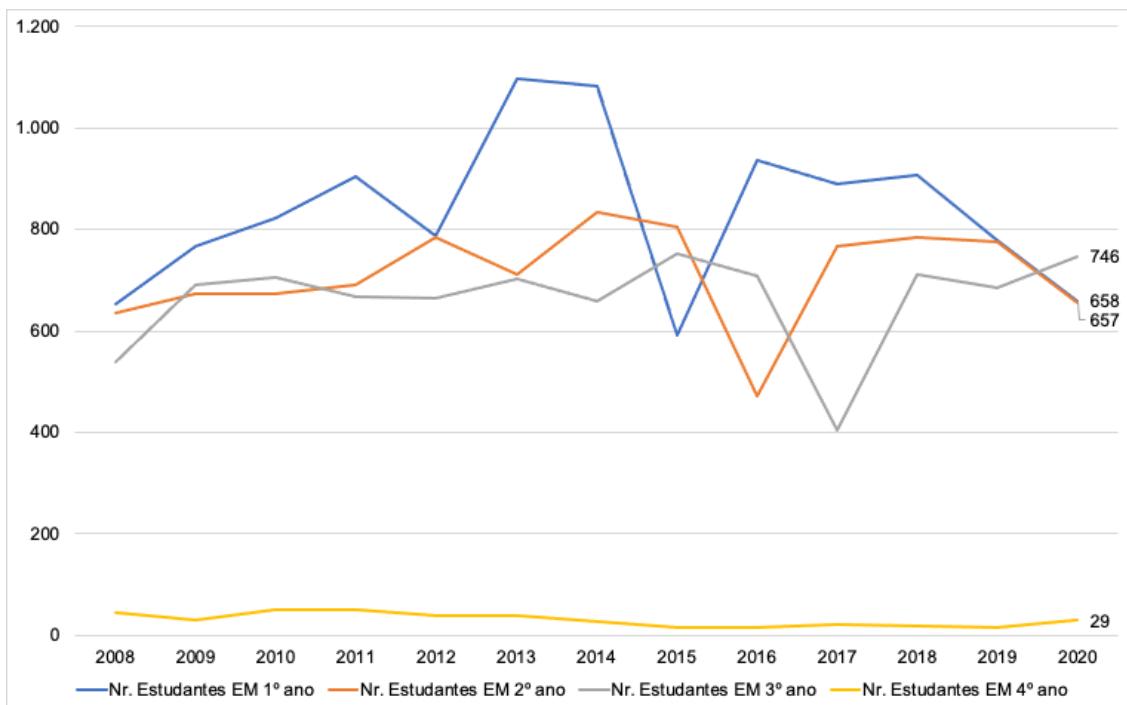


Fonte: IBGE (2021)

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 50 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

O gráfico 50 evidencia que há uma constância no número de estudantes matriculados no ensino médio, passando de 1.874 em 2008 para 2.090 em 2020. Além disso, o número de alunos matriculados nos 3 níveis de ensino médio está equilibrado.

Gráfico 50 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Mafra (SC)



Fonte: IBGE (2021)

1.4.1.10 Massaranduba (SC)

As primeiras ocupações dos imigrantes deram-se por volta de 1870, em virtude da expansão da ocupação da Colônia Dr. Blumenau. Eram colonizadores alemães que se instalaram na região de Campinha e Patrimônio. Já os colonizadores italianos se instalaram na atual Região Alta do município no ano de 1877, que na época pertencia à antiga Colônia Luís Alves, sendo essa parte anexada bem mais tarde ao município de Massaranduba. Os poloneses ocuparam a região de Braço do Norte nos fins da década de 1880. Nessa comunidade encontra-se a Igreja de Nossa Senhora do Rosário, que é a edificação mais antiga do município (PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSARANDUBA, 2021).

No ano de 1821 a região de Massaranduba foi elevada à categoria de distrito de Blumenau. Segundo o histórico da Prefeitura Municipal de Massaranduba (2021), pela “Lei n.º 247 de dezembro de 1948, da Assembleia Legislativa do Estado, [foi] criado o

município de Massaranduba, desmembrado dos municípios de Blumenau, Itajaí e Joinville". No entanto pouco durou o novo município, pois no segundo semestre de 1949 a sede e a denominação passaram de Massaranduba para 2.º Distrito de Guaramirim. Finalmente, por meio da Lei Estadual n.º 746/61, de 29 de agosto de 1961, o município de Massaranduba foi emancipado.

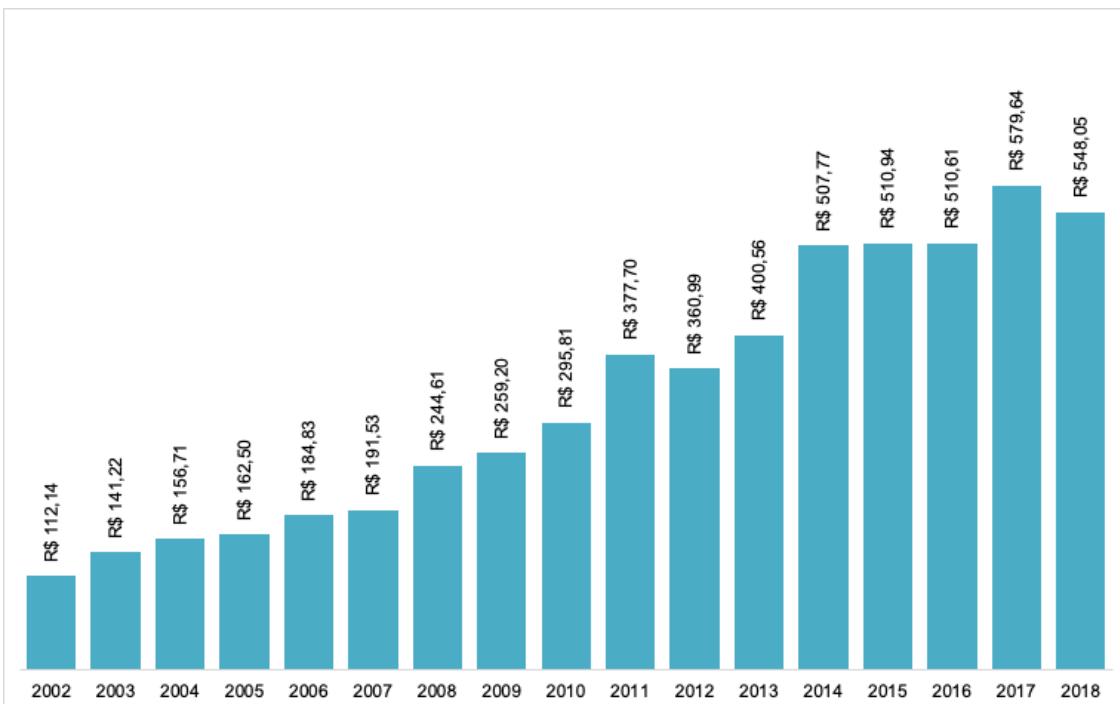
A base da economia do município começou com o cultivo de arroz, que deu a Massaranduba o título de Capital Catarinense do Arroz. A principal cultura econômica é o arroz irrigado, sendo cultivado no sistema de produção tradicional da região, em várzeas. Além do arroz, têm destaque também no município a banana e a palmeira-real, cujos cultivos surgiram como alternativa de renda para os produtores das regiões mais elevadas de Massaranduba. Outras culturas, como a criação de peixes em açudes, o plantio e o cultivo do eucalipto e do pínus, a criação de gado de corte, de suínos e de frangos de corte também são fontes de renda alternativa para os produtores rurais massarandubenses (PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSARANDUBA, 2021).

Segundo o IBGE (2021n), Massaranduba estima ter uma população de 17.330 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 39 hab./km². Ficou em 91.º lugar no ranking do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 548 milhões. O gráfico 51 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 51 é possível observar que o PIB de Massaranduba apresentou crescimento contínuo de 2002 a 2017, tendo uma pequena retração em 2018.

Em relação à atividade econômica, apesar de a economia de Massaranduba estar ligada diretamente ao plantio e cultivo do arroz, a base da geração de renda está na indústria de beneficiamento de arroz. Estima-se que 70% da área de Massaranduba é de arroz irrigado, o que, com tamanha representatividade na economia, torna o arroz a principal atividade do município. Não somente o cultivo como também os 653 estabelecimentos agrícolas (em 2018) ligados diretamente ao arroz são responsáveis pela geração de renda e emprego (ARROZ, 2021).

Gráfico 51 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Massaranduba (SC)



Fonte: IBGE (2021)

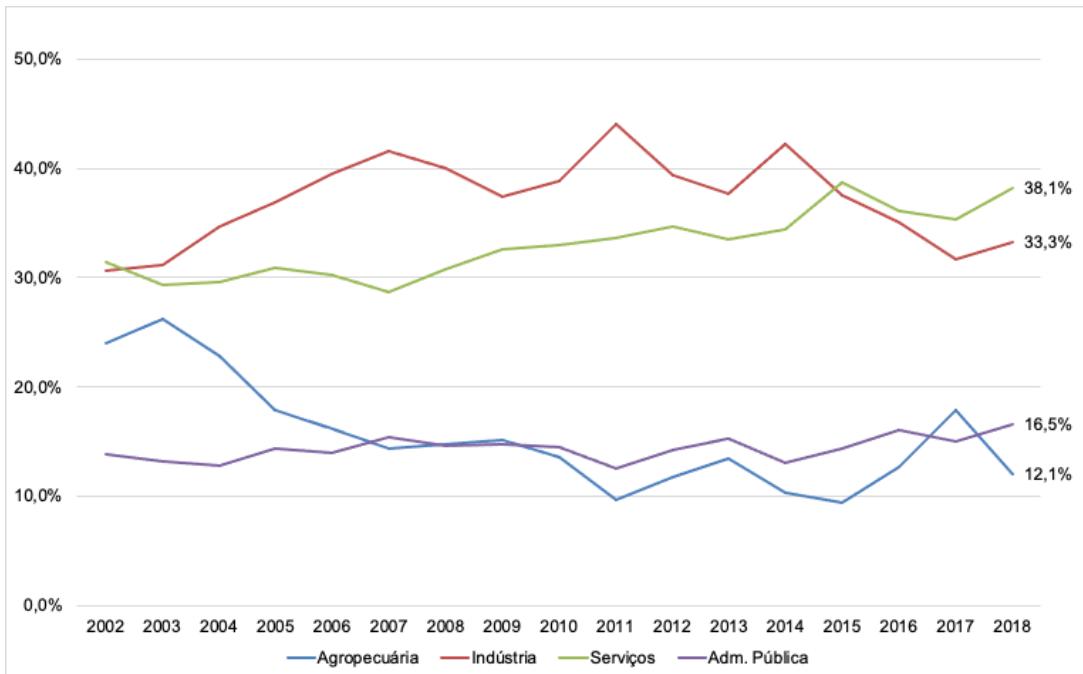
Ainda, por conta da proximidade com os municípios de Jaraguá do Sul, Blumenau e Guaramirim, o município conta com indústrias do setor têxtil, moveleiro, químico, plástico e de metalurgia, fazendo com que o PIB do ramo da indústria seja significativo (PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSARANDUBA, 2021).

No tocante à participação dos setores da economia no PIB de Massaranduba, o gráfico 52 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

De acordo com os dados apresentados no gráfico 52, a partir de 2015 o setor de serviços aumentou a sua participação na economia de Massaranduba, contudo isso não significa que o setor industrial, responsável pelo beneficiamento do arroz, pela produção têxtil, metalúrgica e química, tenha reduzido. O que ocorreu é que o bom desempenho da indústria tem atraído empresas prestadoras de serviços e incrementado o comércio varejista do município. Deve-se destacar, para

Massaranduba, a participação do setor primário (agropecuário), que correspondeu em 2018 a 12% do PIB, mas que já chegou a representar 25% da economia do município.

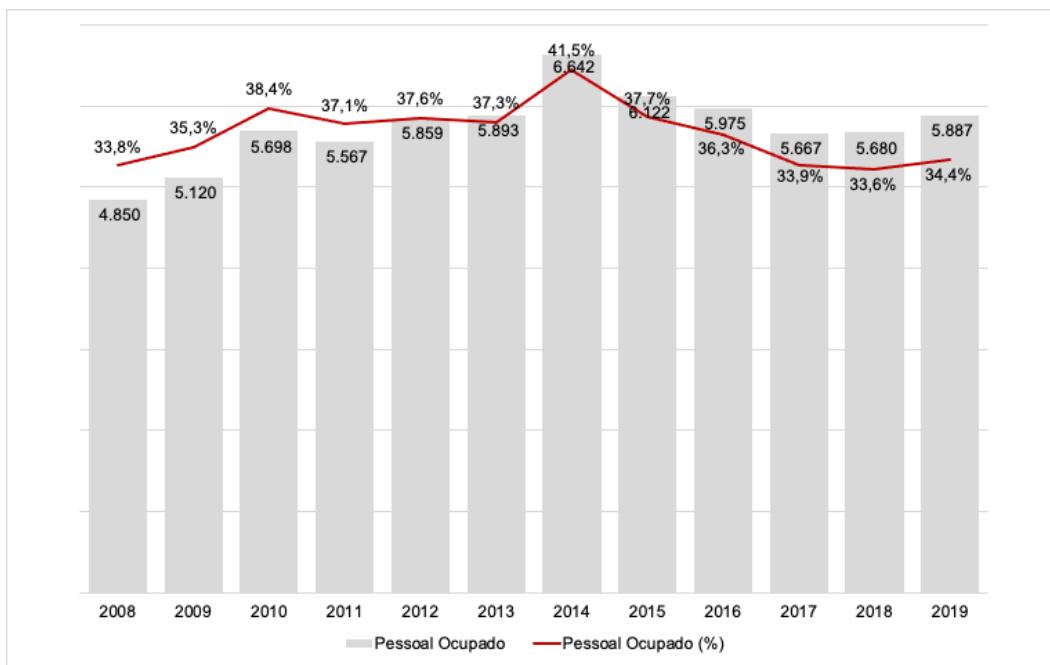
Gráfico 52 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Massaranduba (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 53 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Gráfico 53 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Massaranduba (SC)

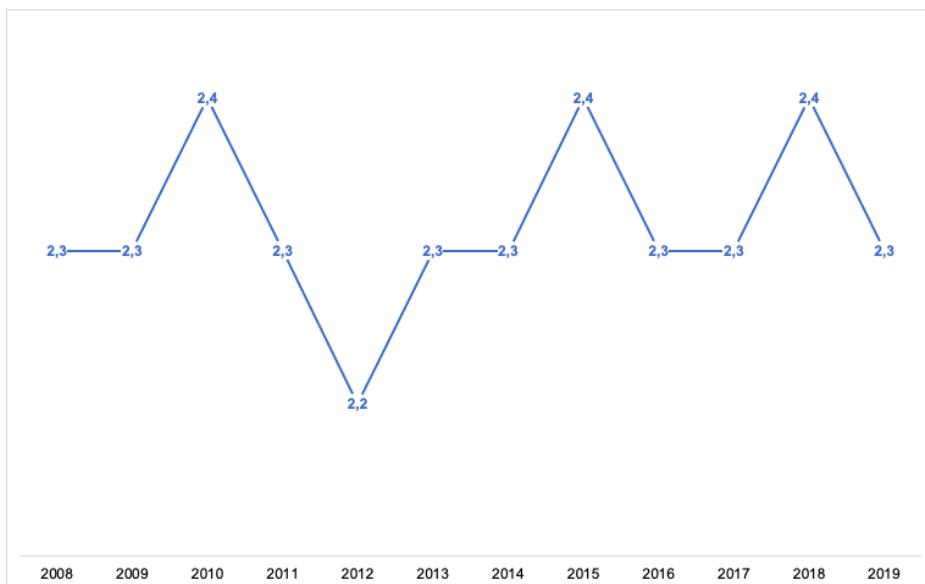


Fonte: IBGE (2021)

Os dados referentes à ocupação em Massaranduba apontam para uma estabilidade em relação ao percentual da população total que está ocupada, com 33% em 2008 e 34% em 2019. Observa-se que, no embalo do bom desempenho da economia brasileira, o município teve de 2008 a 2014 um aumento no número absoluto de pessoas ocupadas, atingindo o máximo de 6.642 (2014). Mas, assim como acompanhou o bom desempenho, a partir de 2015, quando o PIB do Brasil apresentou recuo na taxa de crescimento, o município teve queda no número de pessoas ocupadas, chegando a 2019 com um total de 5.887. Em 2008 Massaranduba registrou no IBGE (2021) 647 empresas, e em 2019, 724, o que justifica a estagnação no número de pessoas ocupadas.

Em relação a renda e ocupação, pode-se ver no gráfico 54 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

Gráfico 54 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Massaranduba (SC)

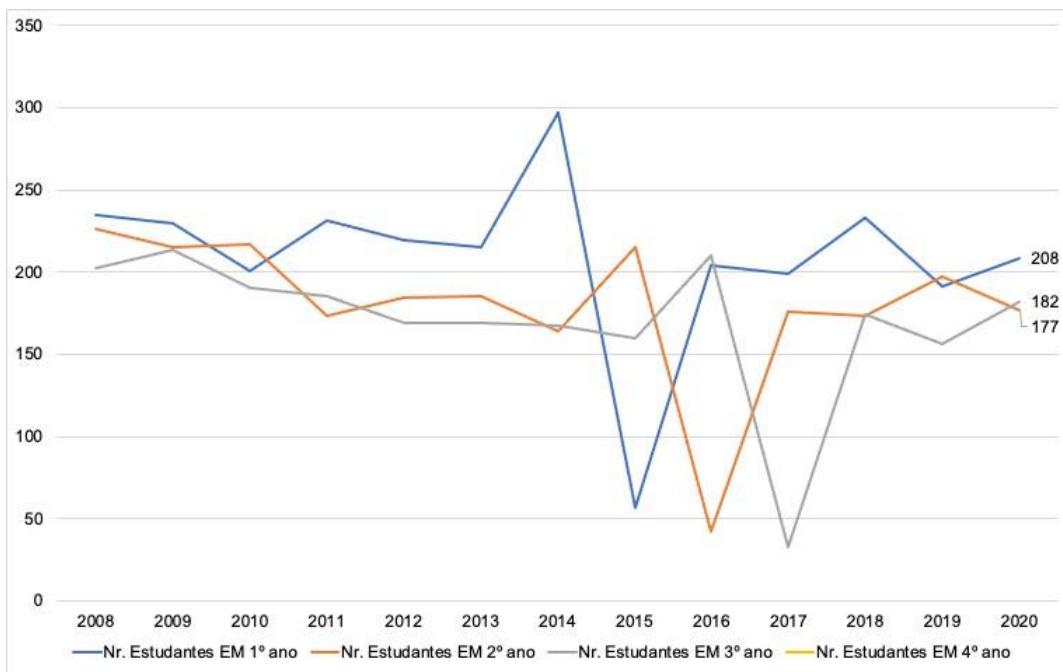


Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 54 demonstra que a média de salários por família em Massaranduba é de 2,3 salários-mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.530,00 por mês. Destaca-se que essa média salarial é praticamente constante em todo o período, o que pode ser explicado pelo fato relatado de que não houve grandes mudanças na economia do município.

No que concerne ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 55 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 55 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Massaranduba (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 55 evidencia uma leve queda no número de estudantes matriculados no ensino médio, passando de 663 em 2008 para 567 em 2020. Já o número de alunos matriculados nos 3 níveis de ensino médio está equilibrado.

1.4.4.11 Rio Negrinho (SC)

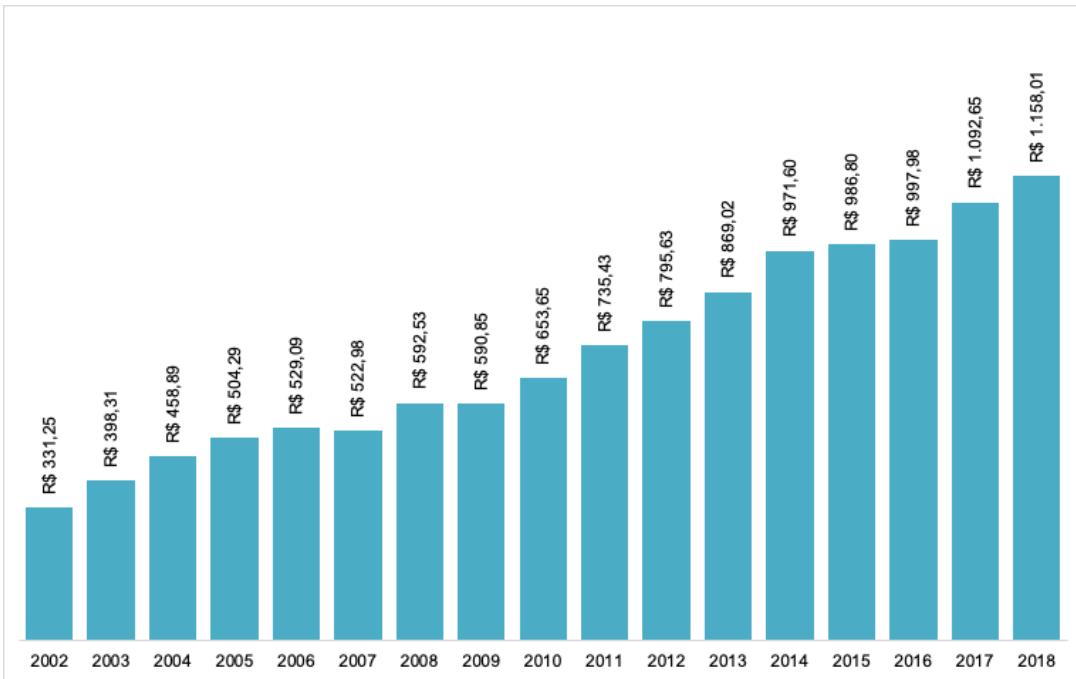
A posição geográfica do município de Rio Negrinho é estratégica, uma vez que permite fácil acesso e rápida aproximação a portos e aeroportos, pois localiza-se entre as duas maiores rodovias federais: está a 40 km da BR-116 (Mafra – SC) e a 70 km da BR-101 (Joinville – SC). Rio Negrinho começou a se formar nas últimas décadas do século XIX, por volta dos anos 1870, em grande parte motivado pela imigração europeia. Outro fator que contribuiu para a formação do município foi o fim da Guerra do Paraguai, quando muitos que lutaram pelo Brasil exigiam do governo uma recompensa pela vitória e acabaram ganhando lotes de terra na região. No início o

território de Rio Negrinho pertencia ao município de São Bento do Sul, até sua emancipação política em 1953, por meio da Lei n.º 25, de 13 de dezembro de 1953, e a criação do município de Rio Negrinho, pela Lei Estadual n.º 133, de 30 de dezembro de 1953 (PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRINHO, 2015).

Segundo o IBGE (2021), Rio Negrinho estima ter uma população de 42.684 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 44 hab./km². Ficou em 45.º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 1,1 bilhão. O gráfico 56 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 56 é possível ver que o PIB de Rio Negrinho apresentou um crescimento contínuo de 2002 a 2018, representando uma certa estabilidade no desenvolvimento da economia. A economia de Rio Negrinho, segundo Tomporoski et al. (2020), desenvolveu-se com base no setor moveleiro, especialmente impulsionado para instalação da fábrica de móveis CIMO, a qual já configurou entre as maiores do setor na América Latina. Ainda é expressiva a produção de móveis e artefatos de madeira no município, entretanto já existem outros ramos de atividades, como a produção de papel e papelão, cerâmica, alimentos, confecções, tintas e vernizes, entre outros.

Gráfico 56 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Rio Negrinho (SC)

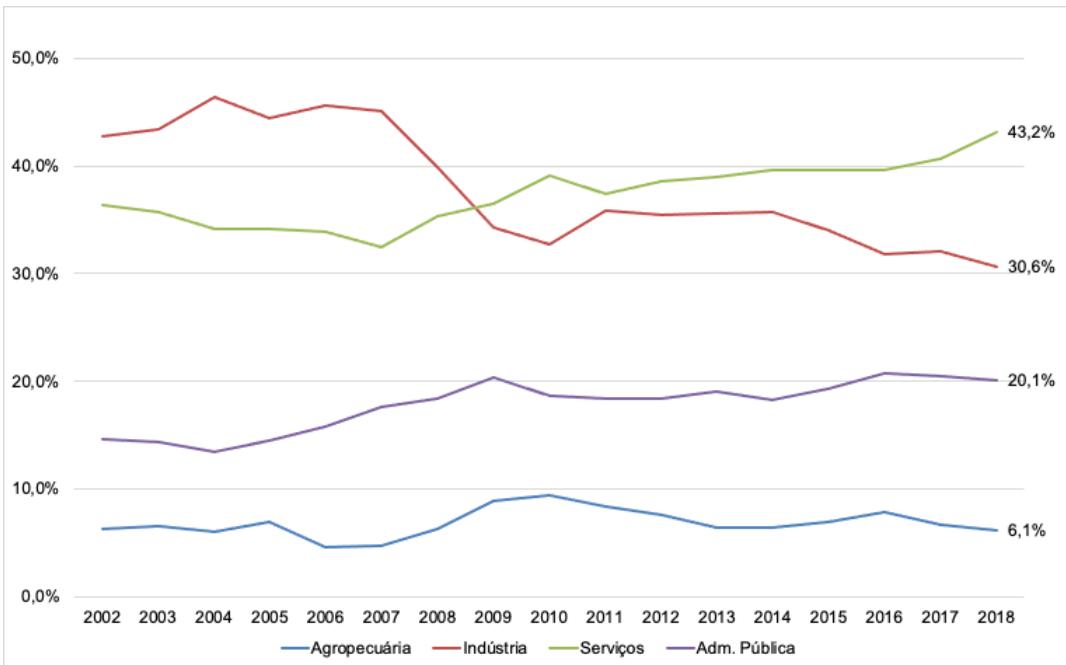


Fonte: IBGE (2021)

Quanto à participação dos setores da economia no PIB de Rio Negrinho, o gráfico 57 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Os dados apresentados no gráfico 57 mostram que a partir de 2008 o setor de serviços aumentou a sua participação na economia de Rio Negrinho. De acordo com Tomporoski *et al.* (2020), apesar de o município ter se desenvolvido com base na indústria moveleira e madeireira, com as novas tendências do mercado nacional e o crescimento do setor de serviços Rio Negrinho passou a diversificar a economia, tendo instalação de empresas que atuam no ramo do agronegócio, extração mineral e empresas prestadoras de serviços, além do comércio varejista. Vale destacar que um setor específico vem chamando a atenção de investidores: o turismo de campo, com a instalação de hospedagens e alimentação.

Gráfico 57 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Rio Negrinho (SC)

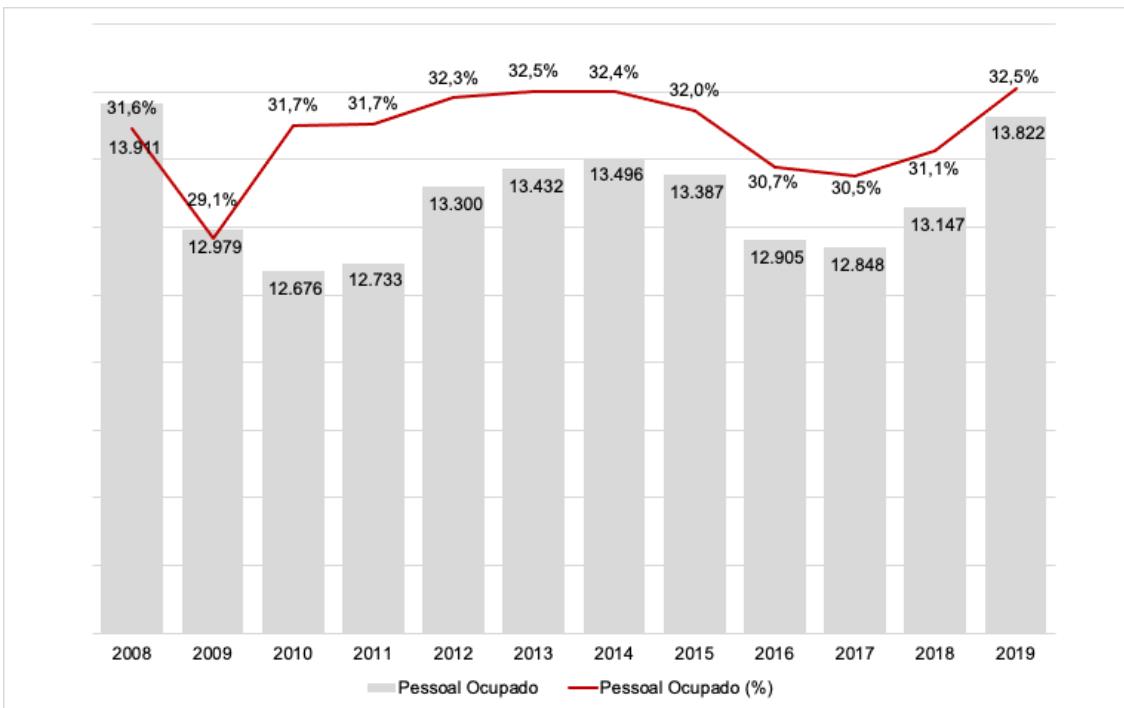


Fonte: IBGE (2021)

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 58 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Os dados referentes à ocupação em Rio Negrinho apontam para uma estabilidade em relação ao percentual da população total que está ocupada, com 31% em 2008 para 32% em 2019. Observa-se que, no início do período analisado, em 2008, o município tinha, em número absoluto, o maior indicador de pessoas ocupadas, com 13.911. De 2009 até 2011, o número de ocupados caiu, atingindo 12.733 (2011). Apesar da retomada que se observa a partir de 2012 até 2014, Rio Negrinho voltou a ter perda de número de pessoas ocupadas, crescendo novamente a partir de 2018. Mesmo com tais oscilações, a média de ocupados ficou em 13.200 pessoas. No ano de 2008 Rio Negrinho tinha registrado no IBGE (2021) 1.972 empresas, e, em 2019, 1.780, o que justifica a oscilação no número de pessoas ocupadas.

Gráfico 58 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Rio Negrinho (SC)

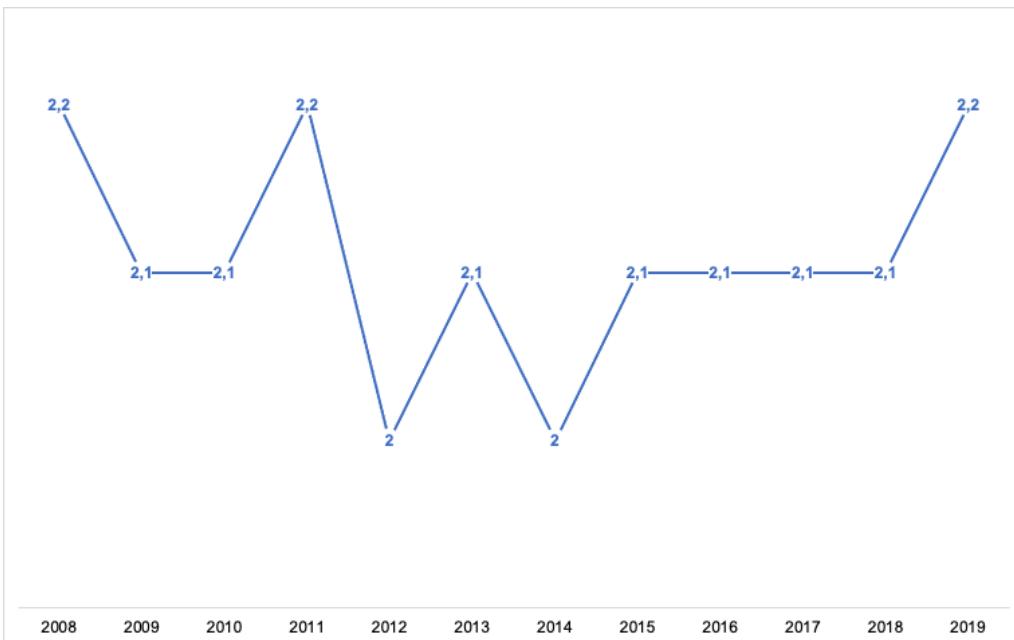


Fonte: IBGE (2021)

Em relação a renda e ocupação, pode-se observar no gráfico 59 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

O gráfico 59 aponta que a média de salários por família em Rio Negrinho é de 2,2 salários-mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.420,00 por mês. Destaca-se que essa média salarial é praticamente constante em todo o período, mesmo com as quedas observadas no número de pessoas ocupadas em determinados períodos.

Gráfico 59 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Rio Negrinho (SC)

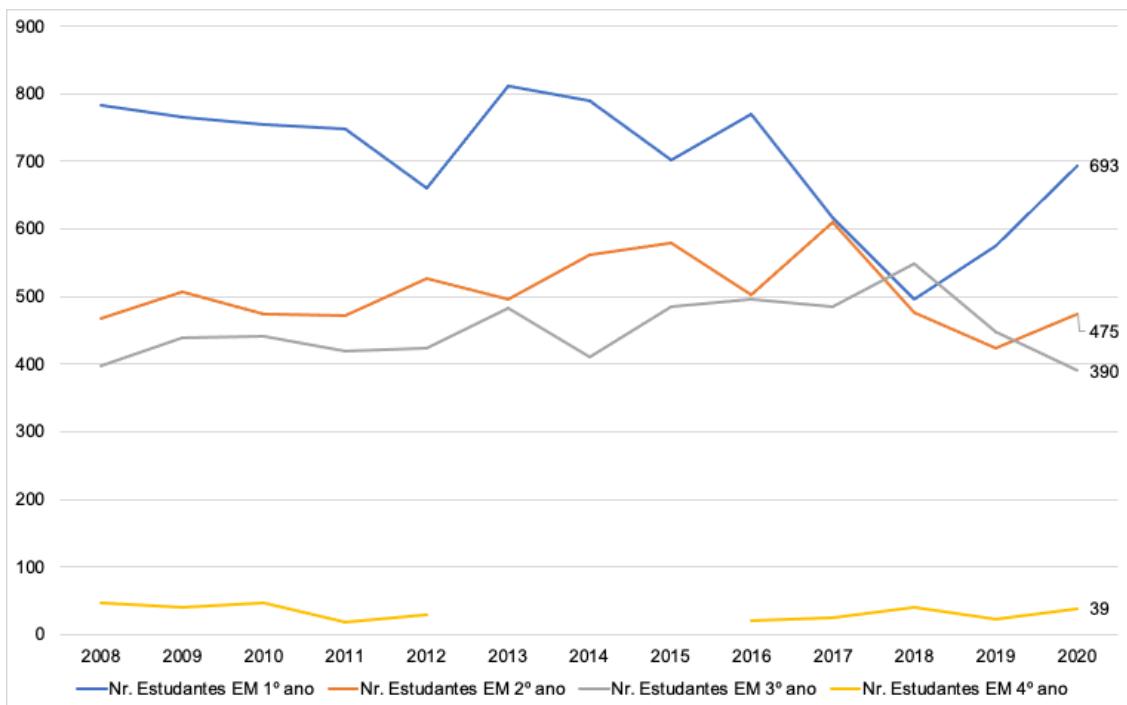


Fonte: IBGE (2021)

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 60 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

O gráfico 60 evidencia que até 2016 havia uma certa estabilidade no número de alunos matriculados no ensino médio, algo em torno de 1.700 alunos. Em 2017 e 2018, o número de alunos no 1.º ano caiu, chegando a representar uma redução de mais de 270 alunos, o que impactou nos anos subsequentes do 2.º e do 3.º ano. Em 2020 o município contabilizava 1.597 alunos matriculados no ensino médio, sendo 390 no 3.º ano.

Gráfico 60 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a Negrinho (SC)



Fonte: IBGE (2021)

1.4.1.12 Barra do Sul (SC)

O município de Balneário Barra do Sul está localizado na mesma microrregião de base açoriana do norte de Santa Catarina, área da Baía da Babitonga, na planície formada pelos rios Parati e Itapocu. Apesar da pequena população, é uma das localidades mais antigas de Santa Catarina. A maior parte da população “nativa” é descendente de portugueses e indígenas e herdou de ambos a intimidade com o mar e a culinária baseada em frutos do mar.

Os primeiros três habitantes não indígenas, no século XVII, formavam uma patrulha militar que protegia viajantes (a pé, pela beira da praia) de ataques dos índios e de contrabandistas. Num ritmo extremamente lento, outros imigrantes foram se

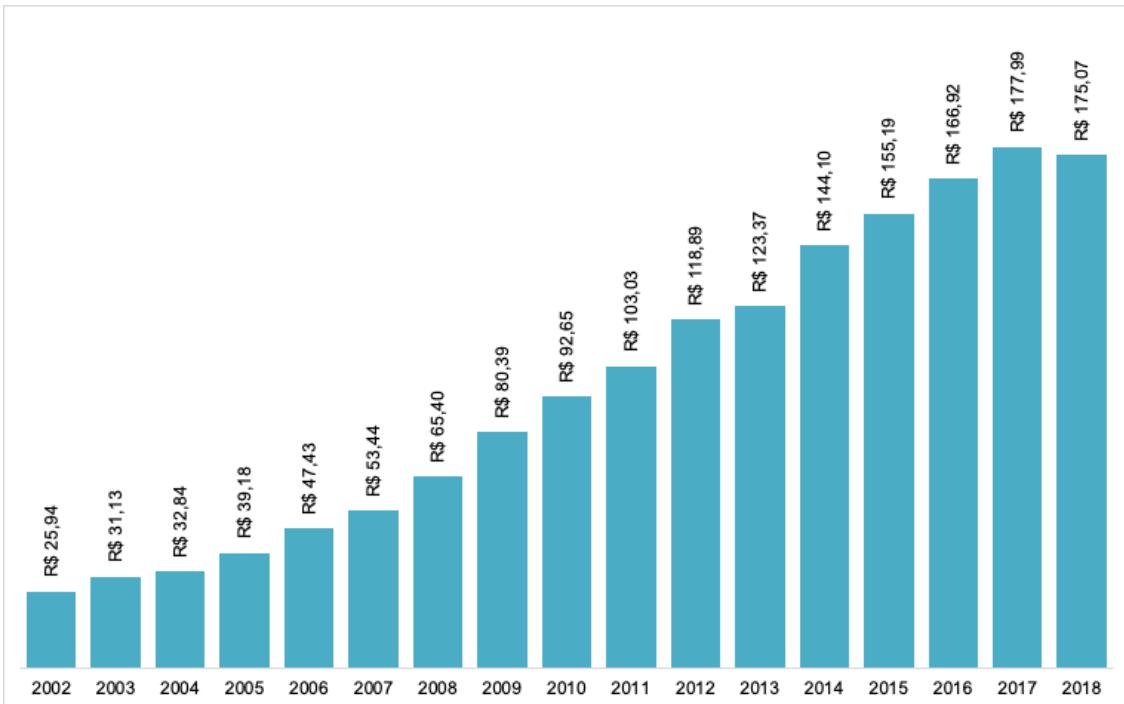
fixando na região da futura cidade de Balneário Barra do Sul, concentrando suas atividades econômicas em agricultura de subsistência, pesca e produção de farinha de mandioca, além de fornecimento de matérias-primas para a indústria (PREFEITURA MUNICIPAL DE BALNEÁRIO BARRA DO SUL, 2021).

Por muito tempo não havia estradas saindo de Balneário Barra do Sul para as cidades próximas, e a opção era, principalmente, via aquática, pelo Canal do Linguado. As duas principais estradas foram construídas apenas na segunda metade do século XX. A primeira (Salinas) foi aberta incidentalmente, motivada pelo extrativismo do palmito. A estrada resultante foi retificada e aterrada pelo Exército em 1960, a ponto de ser utilizável por automóveis. Essa estrada liga Balneário Barra do Sul à Barra do Itapocu. E a segunda estrada, que hoje é asfaltada, liga Balneário Barra do Sul a Araquari e São Francisco do Sul e foi aberta pelo dono de uma grande gleba de terras, que pretendia vendê-las em pequenos lotes. A existência de uma estrada aumentava naturalmente as chances de haver interessados nos lotes. Nos anos 1990, tal estrada foi retificada e asfaltada (PREFEITURA MUNICIPAL DE BALNEÁRIO BARRA DO SUL, 2021).

A princípio o município foi denominado Barra do Sul, por estar localizado ao sul da ilha de São Francisco do Sul. Após sua emancipação do município de Araquari em 1992, Balneário Barra do Sul avançou com a implantação de inúmeras obras que vieram ao encontro dos anseios da comunidade local. Sua economia está ligada diretamente ao turismo e à pesca (PREFEITURA MUNICIPAL DE BALNEÁRIO BARRA DO SUL, 2021).

Segundo o IBGE (2021), Balneário Barra do Sul estima ter uma população de 11.271 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 75 hab./km². Ficou em 169.^º lugar no ranking do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 175 milhões. O gráfico 61 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

Gráfico 61 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Balneário Barra do Sul (SC)

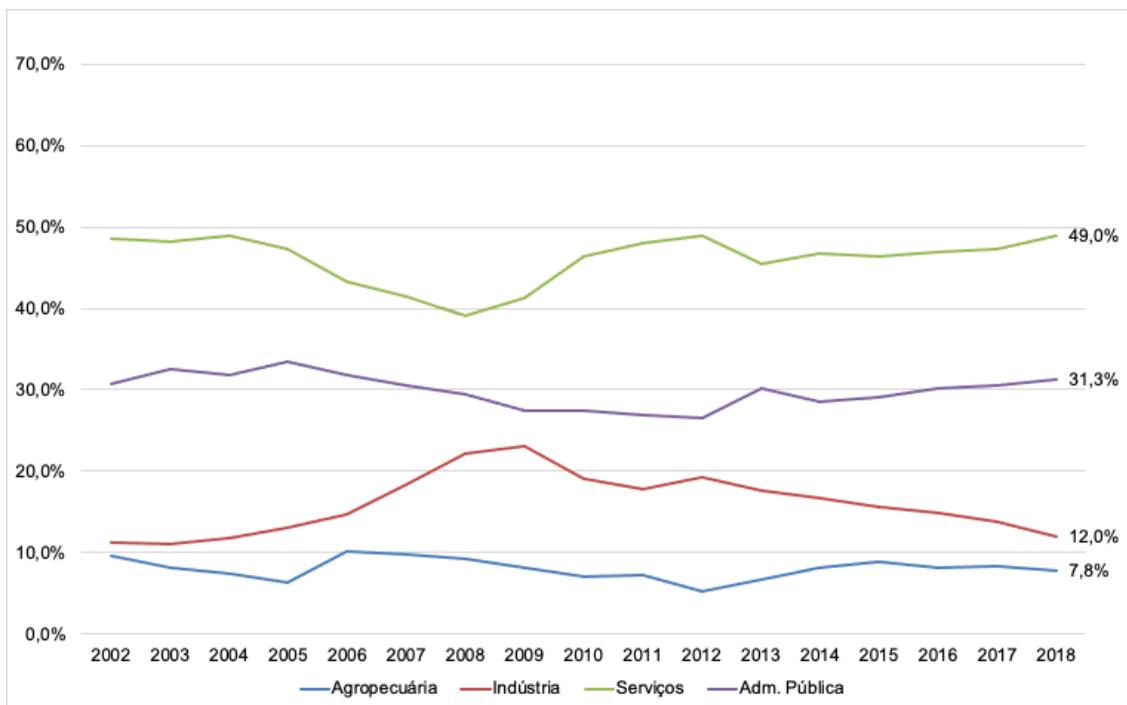


Fonte: IBGE (2021)

No gráfico 61 se nota que o PIB de Balneário Barra do Sul apresentou um crescimento significativo no período de análise. As principais atividades econômicas do município são a pesca e o turismo. O turismo é motivado por praias e pela “lagoa”, a parte sul do Canal do Linguado, bastante convidativo a pescarias, esportes aquáticos e navegação para pequenas embarcações. O pico de movimento turístico ocorre nas quatro semanas em torno do Ano-novo. Curiosamente a festa típica da cidade, a Festa da Tainha, ocorre em pleno inverno, período em que se faz a pesca da tainha.

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de Balneário Barra do Sul, o gráfico 62 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 62 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Balneário Barra do Sul (SC)

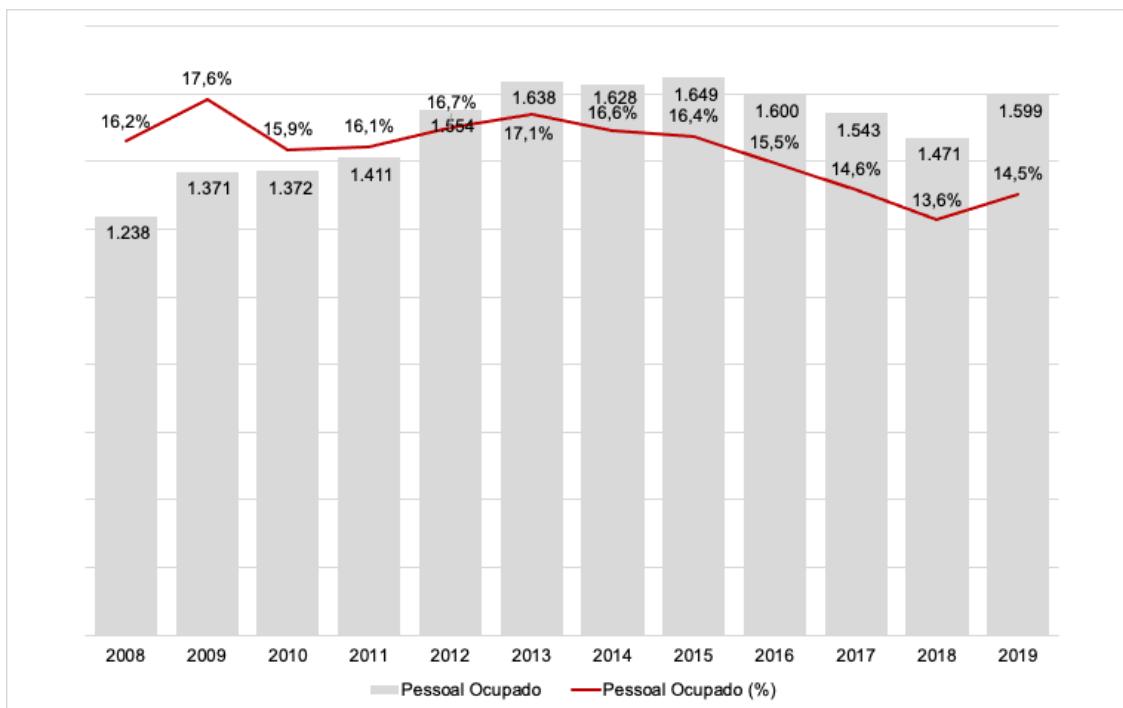


Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 62 evidenciam a participação do setor de serviços na economia de Balneário Barra do Sul, correspondendo à metade de toda a renda gerada no ano de 2018. Segundo a Epagri (2020), o turismo náutico vem despontando como uma alternativa de renda lucrativa e sustentável para os pescadores artesanais. Em 2020 Balneário Barra do Sul tinha 32 embarcações habilitadas no transporte de pessoas para a pesca amadora e passeio no mar, envolvendo mais de 120 famílias. Em 2019 a atividade garantiu a movimentação de mais de 10 mil pessoas no município, grande parte oriunda das regiões Sudeste e Sul do Brasil.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 63 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Gráfico 63 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Balneário Barra do Sul (SC)



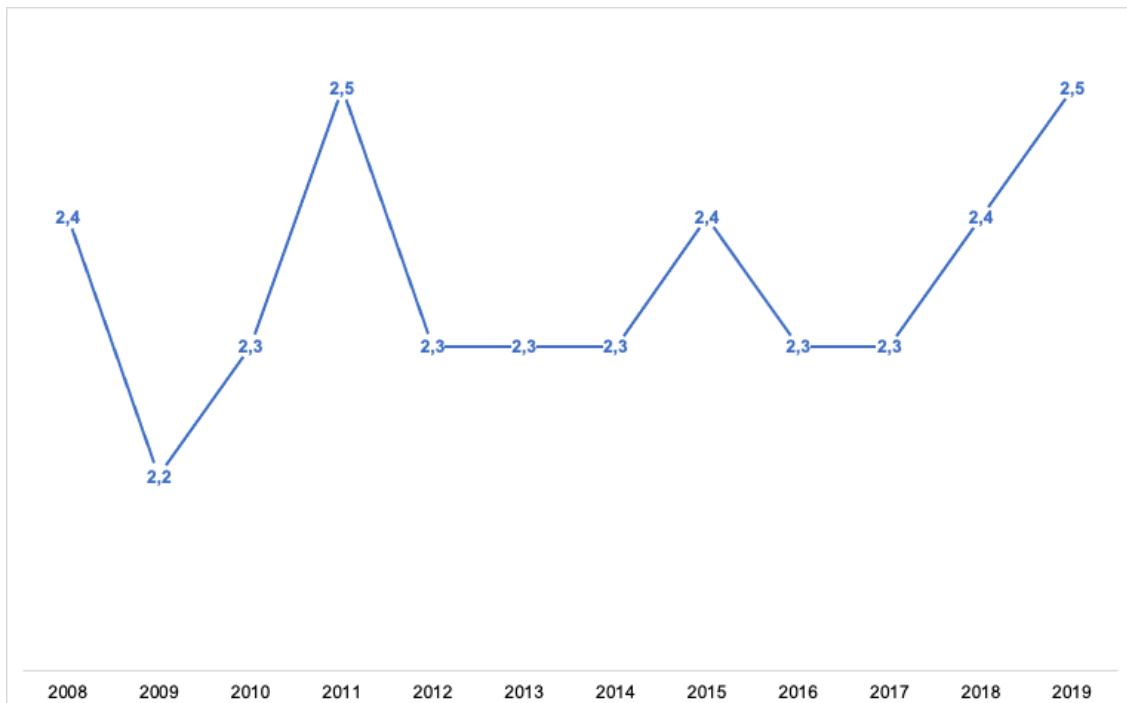
Fonte: IBGE (2021)

Observa-se que a média de ocupação do município gira em torno de 15%, correspondendo a aproximadamente 1.600 pessoas. No ano de 2008 Barra do Sul tinha registrado no IBGE (2021) 283 empresas, passando para 347 em 2019.

Em relação a renda e ocupação, verifica-se no gráfico 64 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

O gráfico 64 demonstra que a média de salários por família em Balneário Barra do Sul é de 2,3 salários-mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.530,00 por mês.

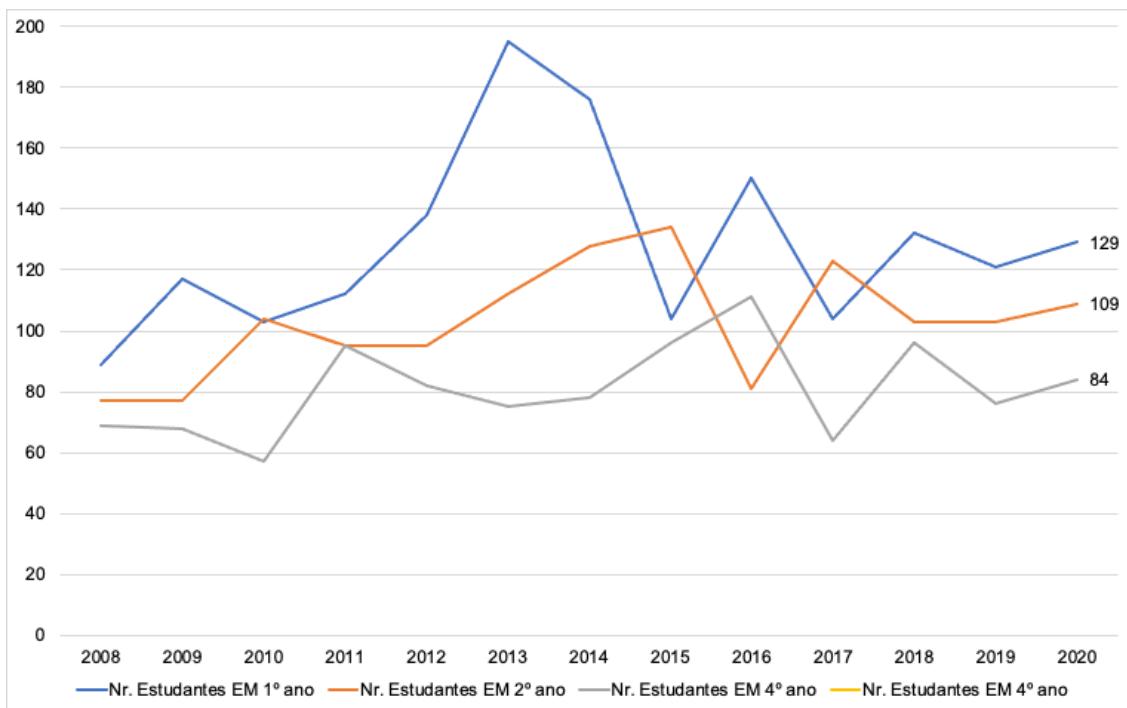
Gráfico 64 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Balneário de Barra do Sul (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 65 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 65 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Balneário Barra do Sul (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 65 evidencia uma queda no número de estudantes matriculados no ensino médio a partir de 2013, totalizando 322 em 2020.

1.4.1.13 Campo Alegre (SC)

O surgimento de Campo Alegre relaciona-se com a colonização das terras da Princesa Dona Francisca, por conta do seu casamento com o Príncipe de Joinville. Em 1858, por solicitação da Cia. Colonizadora, o governo imperial aprovou a construção da estrada que faria a ligação Joinville-São Miguel-Tijucas do Sul-Curitiba (CAMPO ALEGRE, 2021).

A Estrada Dona Francisca tornou-se importante rota comercial, e chegaram ao topo da serra os construtores da estrada; felizes por terem vencido o percurso mais

íngreme, exclamaram: “*Froeliches feld!*”, que significa “Campo Alegre”. O nome da cidade é, portanto, uma alusão às belas paisagens naturais, especialmente seus campos cobertos de araucárias (CAMPO ALEGRE, 2021).

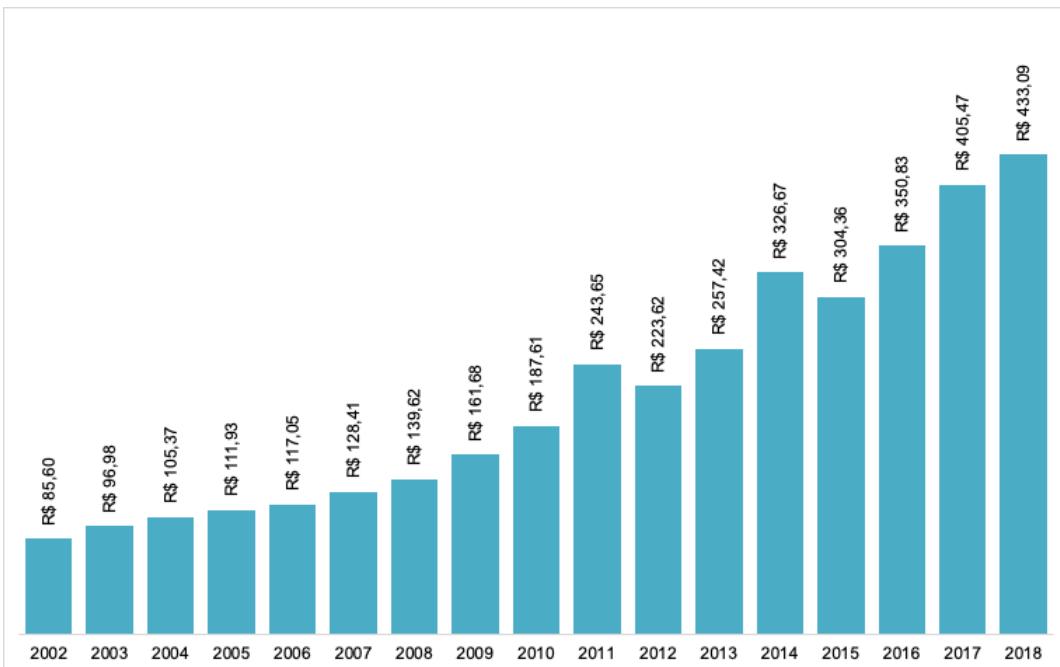
Além da localização, pois a Serra Dona Francisca tornou-se caminho obrigatório entre Santa Catarina e Paraná, Campo Alegre ainda contou com o ciclo da erva-mate para seu desenvolvimento. Era o ponto de parada dos carroceiros que seguiam de São Francisco e Joinville para o Paraná (CAMPO ALEGRE, 2021).

No início do século XX, um novo grupo de imigrantes europeus fixou residência no atual distrito de Bateias de Baixo. Os mesmos imigrantes construíram a Estrada Dona Francisca para ligar Joinville e o litoral de Santa Catarina com o planalto de Curitiba para escoamento da produção. Campo Alegre está localizada em meio a campinas e vales, assim, a vida no campo em meio a uma beleza natural encanta os turistas com os antigos casarões, produtos coloniais, artesanato e comida caseira em fogão à lenha. É considerado Paraíso da Serra; também é o destino certo para os amantes da natureza e apreciadores de esportes de aventura.

Segundo o IBGE (2021), Campo Alegre estima ter uma população de 11.985 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 23 hab./km². Ficou em 95.^º lugar no ranking do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 433 milhões. O gráfico 66 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 66 observa-se que o PIB de Campo Alegre apresentou um crescimento mais significativo a partir de 2011, apesar de apresentar pequenas quedas. Contudo, do período de 2011 a 2018, pode-se afirmar que a riqueza do município cresceu. Campo Alegre tem sua economia baseada na agropecuária, principalmente com rebanhos bovinos, ovinos e equinos, na agricultura, com o cultivo da batata-salsa, milho, fumo e feijão, e tendo extrativismo de erva-mate, carvão e caulim; na área industrial predominam as indústrias moveleiras, que correspondem a 25% da economia do município (PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE, 2021).

Gráfico 66 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Campo Alegre (SC)

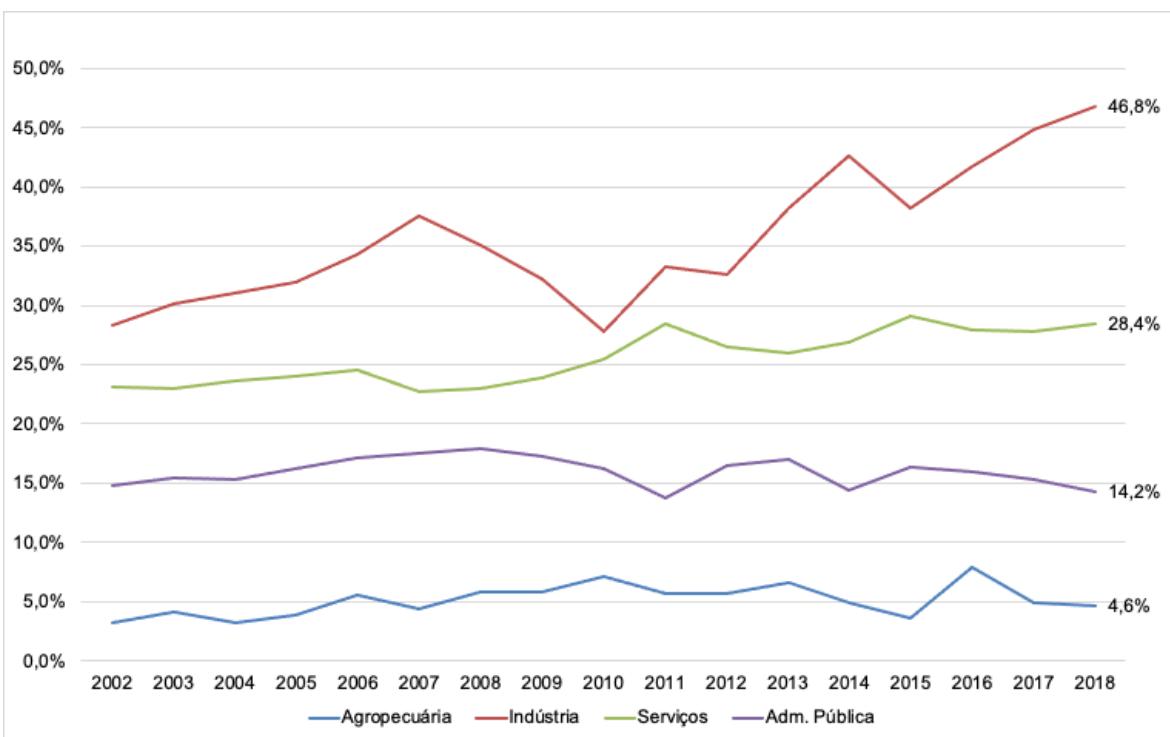


Fonte: IBGE (2021)

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de Campo Alegre, o gráfico 67 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Os dados apresentados no gráfico 67 evidenciam a participação do setor da indústria na economia de Campo Alegre, correspondendo a 46,8% de toda a renda gerada no ano de 2018. Essa participação relaciona-se especialmente às indústrias moveleiras, à fabricação de fios, cabos e condutores elétricos e à indústria de fios, tecidos e artefatos têxteis. Ainda, em menor escala, mas como fator muito importante para a economia regional, o município conta com jazidas de argila (caulim), que abastecem a indústria cerâmica (SEBRAE, 2019).

Gráfico 67 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Campo Alegre (SC)

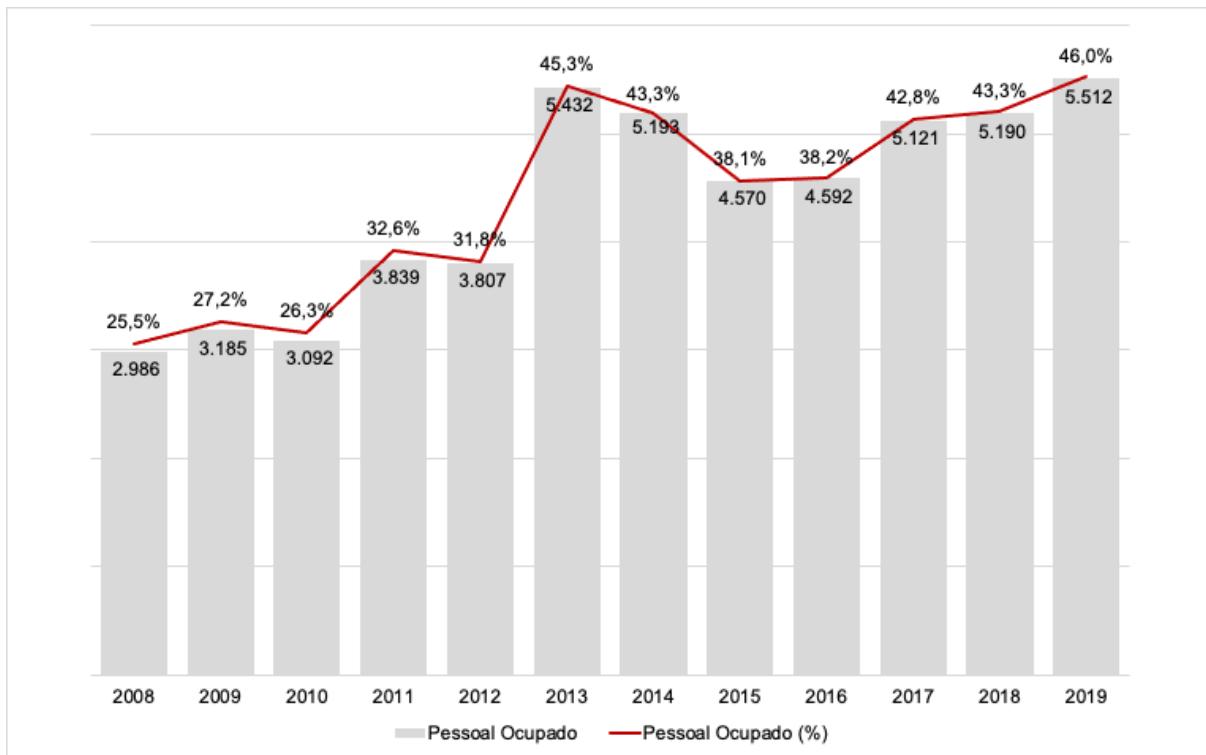


Fonte: IBGE (2021)

No que concerne ao pessoal ocupado, o gráfico 68 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Observa-se que a média de ocupação do município teve um salto a partir de 2012, apesar de apresentar queda nos anos seguintes até 2016. A partir desse ano, a taxa de ocupação cresceu, correspondendo a aproximadamente 5.500 pessoas. No ano de 2008 Campo Alegre tinha registrado no IBGE (2021d) 509 empresas, caindo para 477 em 2019.

Gráfico 68 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Campo Alegre (SC)

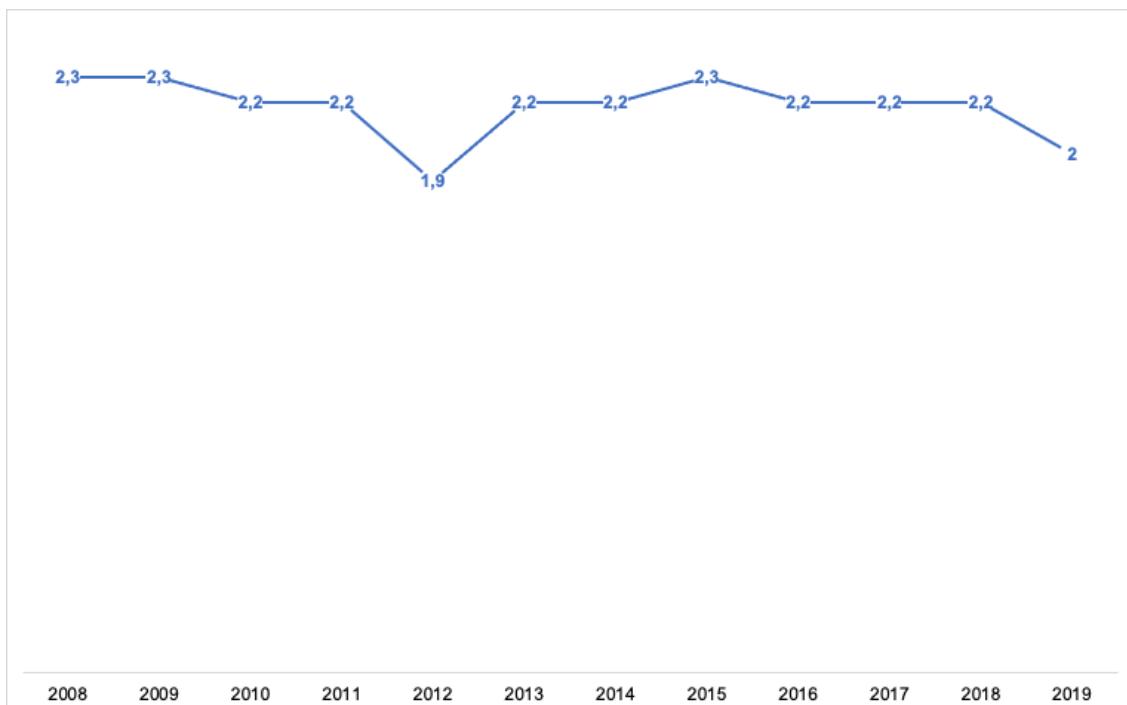


Fonte: IBGE (2021)

Em relação a renda e ocupação, pode-se ver no gráfico 69 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

O gráfico 69 demonstra que a média de salários por família em Campo Alegre é de 2 salários-mínimos, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.200,00 por mês.

Gráfico 69 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Campo Alegre (SC)

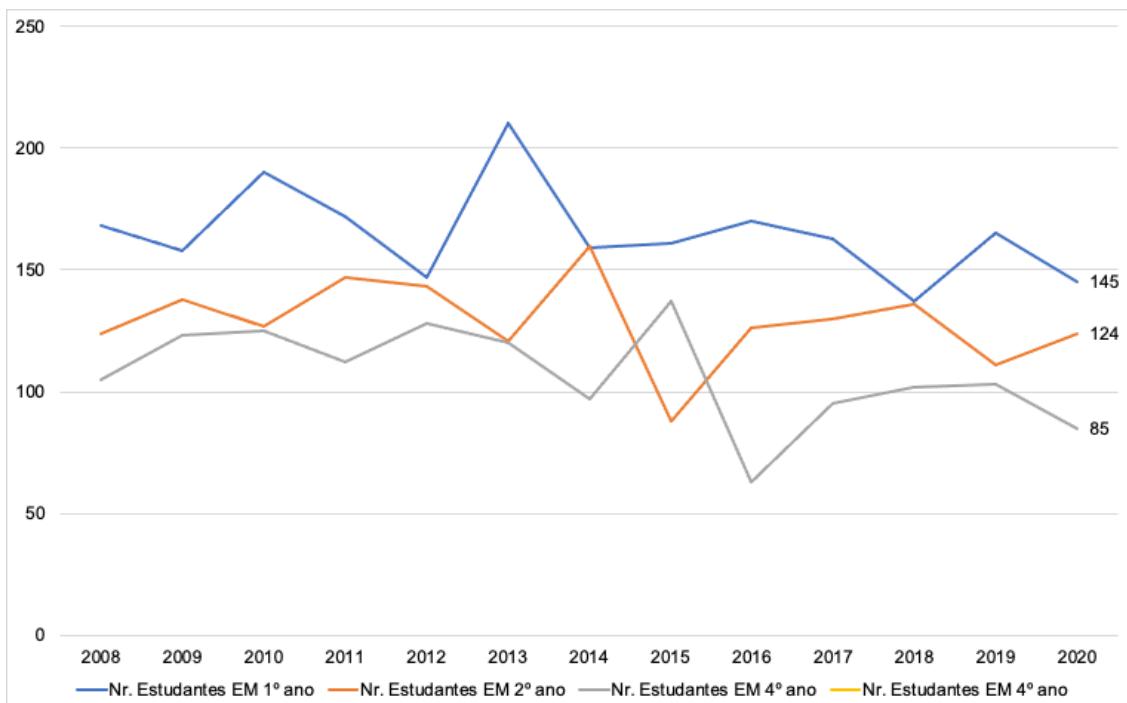


Fonte: IBGE (2021)

Quanto ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 70 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

O gráfico 70 evidencia uma queda no número de estudantes matriculados no ensino médio em Campo Alegre, totalizando 354 em 2020.

Gráfico 70 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Campo Alegre (SC)



Fonte: IBGE (2021)

1.4.1.14 Corupá (SC)

A história de Corupá remonta ao ano de 1541, quando a expedição de Don Alvar Nuñez Cabeza de Vaca percorreu o célebre Peabiru, caminho indígena pré-cabralino que ligava os Andes ao Oceano Atlântico. Esse caminho foi muito usado até 1850, quando ele foi retalhado pela construção de rodovias e da ferrovia (PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUPÁ, 2021).

O primeiro nome de Corupá foi Hansa Humboldt, em homenagem ao naturalista alemão Alexandre von Humboldt. A data de fundação refere-se ao dia em que Otto Hillbrecht, seu filho e Wilhelm Ehrhardt compraram os primeiros lotes coloniais. Esses pioneiros, vindos da Alemanha, desembarcaram em São Francisco do Sul em 1897 (PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUPÁ, 2021).

Nesse período, Corupá estava integrada à administração de São Francisco do Sul, à qual se ligavam Joinville e Jaraguá do Sul. Com a criação do distrito de Joinville, Corupá foi anexada à administração de Joinville via Jaraguá do Sul. Mais tarde criou-se o distrito de Jaraguá do Sul e, finalmente, em 11/5/1908, foi criado o distrito de Hansa Humboldt. Em virtude do Decreto-Lei Estadual do governador Nereu Ramos de n.º 941, de 31/12/1943, a partir de 1944 Hansa Humboldt passou a chamar-se Corupá e, pelo Decreto-Lei Estadual n.º 348, de 1958, foi criado o município de Corupá, com instalação em 25/7/1958. A partir de dezembro de 1897 o número de imigrantes foi aumentando. Em 1910 chegou o primeiro trem vindo de São Francisco do Sul, e em 2 anos os trilhos avançaram até São Bento do Sul, o que impulsionou a economia da região (PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUPÁ, 2021).

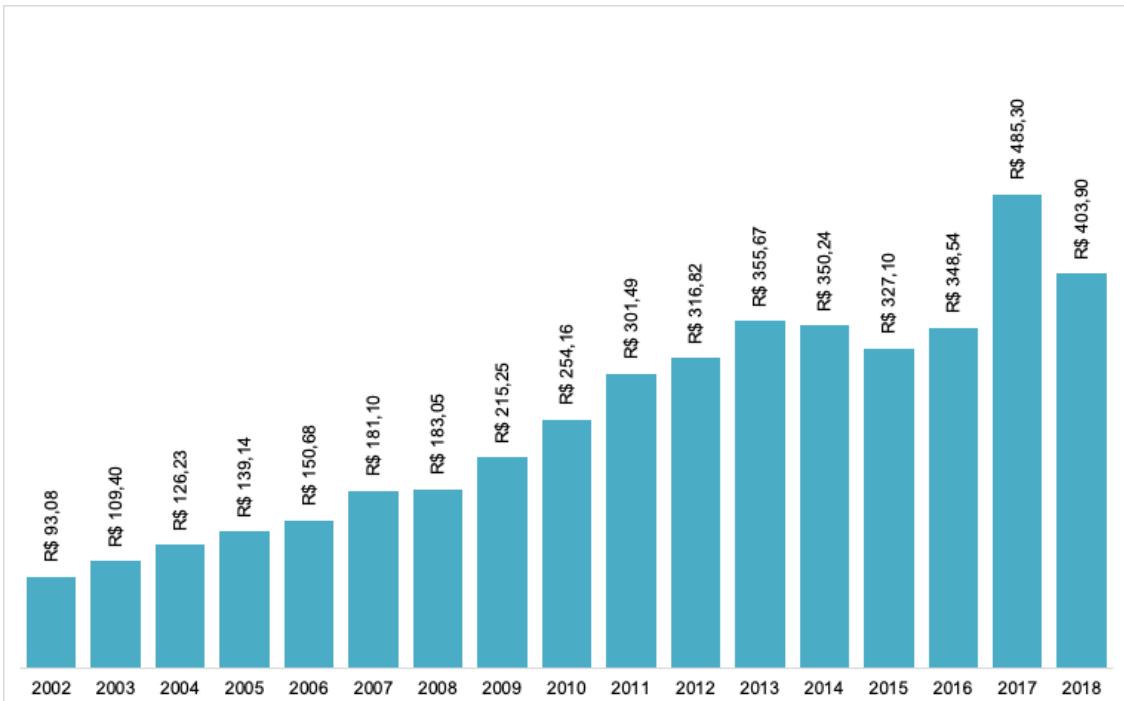
Segundo o IBGE (2021), Corupá estima ter uma população de 16.300 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 34 hab./km². Ficou em 102.º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 403 milhões. O gráfico 71 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 71 nota-se que o PIB de Corupá apresentou um crescimento contínuo até 2013, ficando relativamente estagnado até 2016. O ano de 2017 denotou um crescimento, justificado pelo bom desempenho da bananicultura. Segundo o OCP (KOIWASKI, 2019), a fruta produzida no município é considerada a mais doce do país, e isso acabou gerando a conquista de ser reconhecida por meio do selo de Indicação Geográfica de Denominação de Origem (IG).

No ramo industrial destacam-se as áreas moveleira, metalúrgica e têxtil. Outro destaque é dado pelo cultivo de plantas ornamentais, sendo Corupá um dos maiores produtores estaduais nesse segmento. É sede do Orquidário Catarinense, que há 100 anos se dedica ao cultivo e comercialização de orquídeas e bromélias e é responsável pela descoberta de várias espécies. Outro setor que se sobressai é o turismo. Corupá, em virtude de sua geografia acidentada, tem uma vocação natural para a prática da atividade turística com atrativos naturais. De suas montanhas brotam diversos cursos

de água, que formam rios e criam cachoeiras (PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUPÁ, 2021).

Gráfico 71 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Corupá (SC)

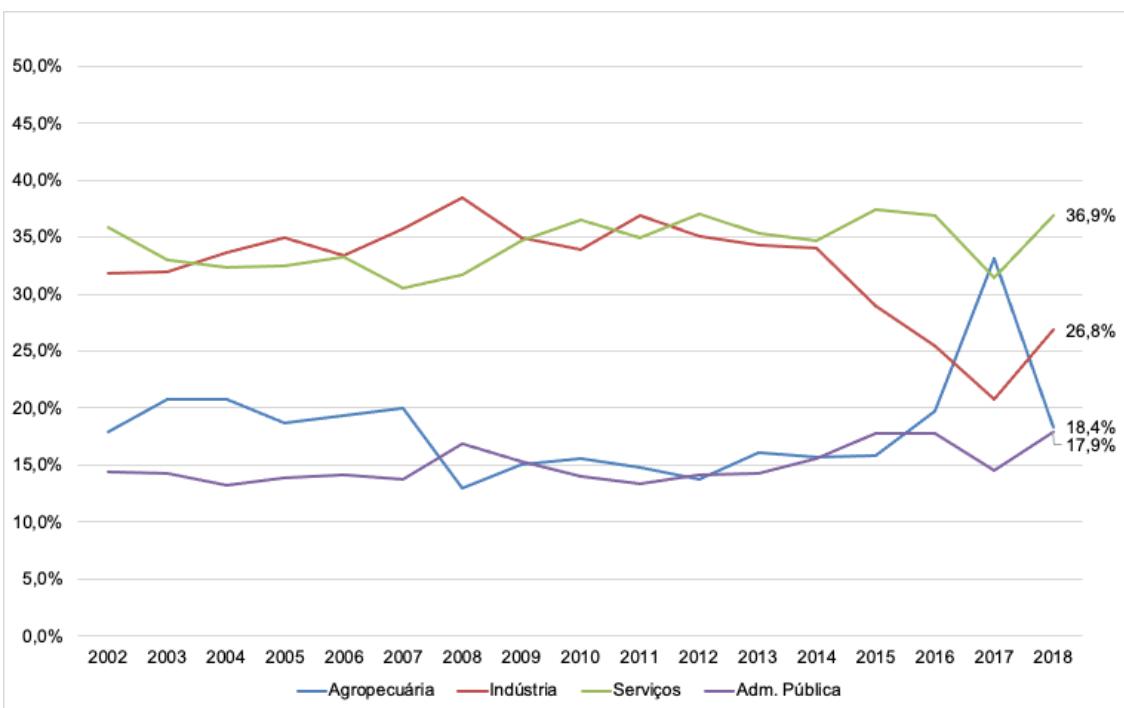


Fonte: IBGE (2021)

Em termos de artesanato, Corupá possui uma matéria-prima diferenciada: os resíduos da produção de bananas. A utilização da fibra da bananeira na confecção de inúmeros produtos, como bolsas, chapéus e enfeites, vem trazendo benefícios para as produtoras rurais da região como fonte de renda extra. A culinária com pratos à base de banana, tanto doces como salgados, também merece destaque. Produtos coloniais derivados da banana, como a banana-passa, a cachaça, doces e geleias, são comuns na região (PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUPÁ, 2021).

No que se refere à participação dos setores da economia no PIB de Corupá, o gráfico 72 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 72 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Corupá (SC)



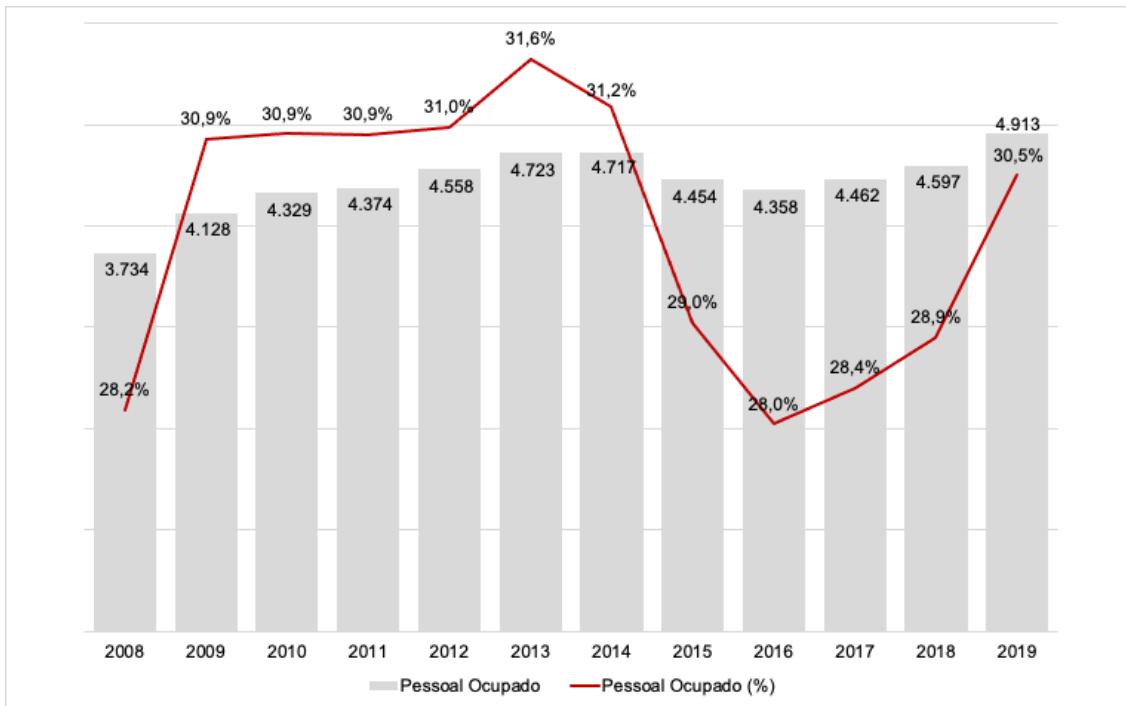
Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 72 evidenciam a participação do segmento de serviços na economia do município, correspondendo a 36,7% da renda gerada no ano de 2018. O destaque está no ano de 2017, em que a produção da banana representou o aumento da participação do setor agropecuário na geração de renda.

No tocante ao pessoal ocupado, o gráfico 73 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Observa-se que a média de ocupação do município ficou entre os 28% e 32%, o que correspondeu em 2019 a quase 5.000 pessoas ocupadas. No ano de 2008 Corupá tinha registrado no IBGE (2021) 445 empresas, passando para 523 em 2019. Em relação a renda e ocupação, pode-se observar no gráfico 74 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

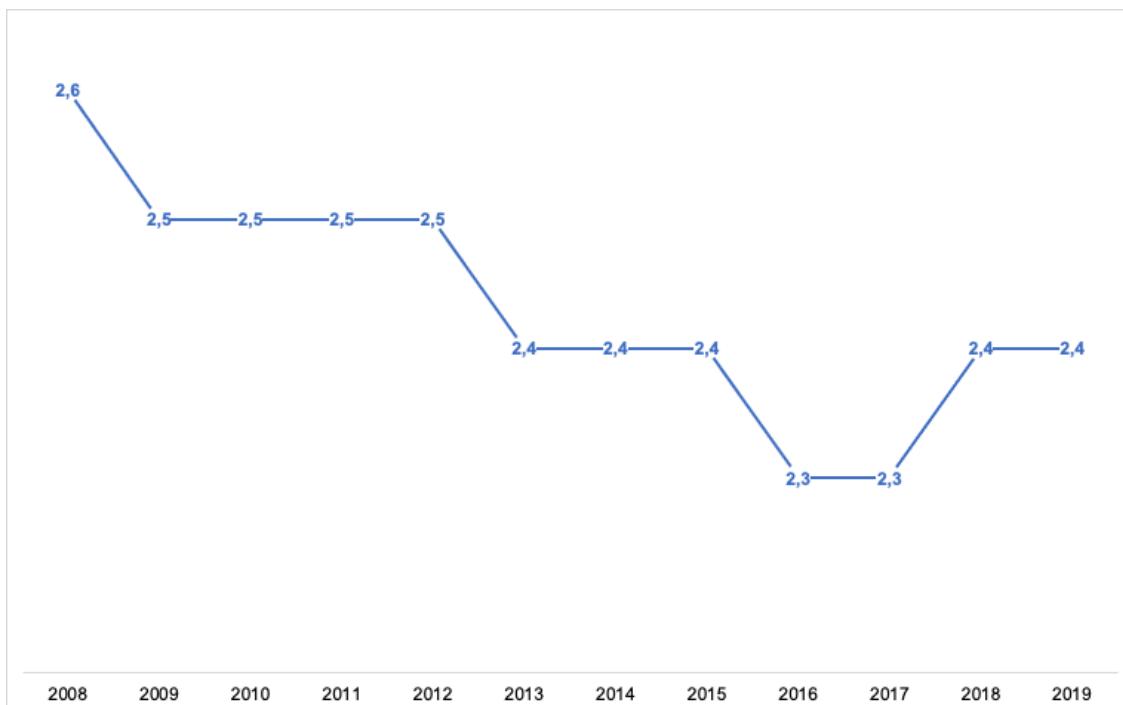
Gráfico 73 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Corupá (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 74 aponta 2,4 salários mínimos como a média de salários por família em Corupá, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.640,00 por mês.

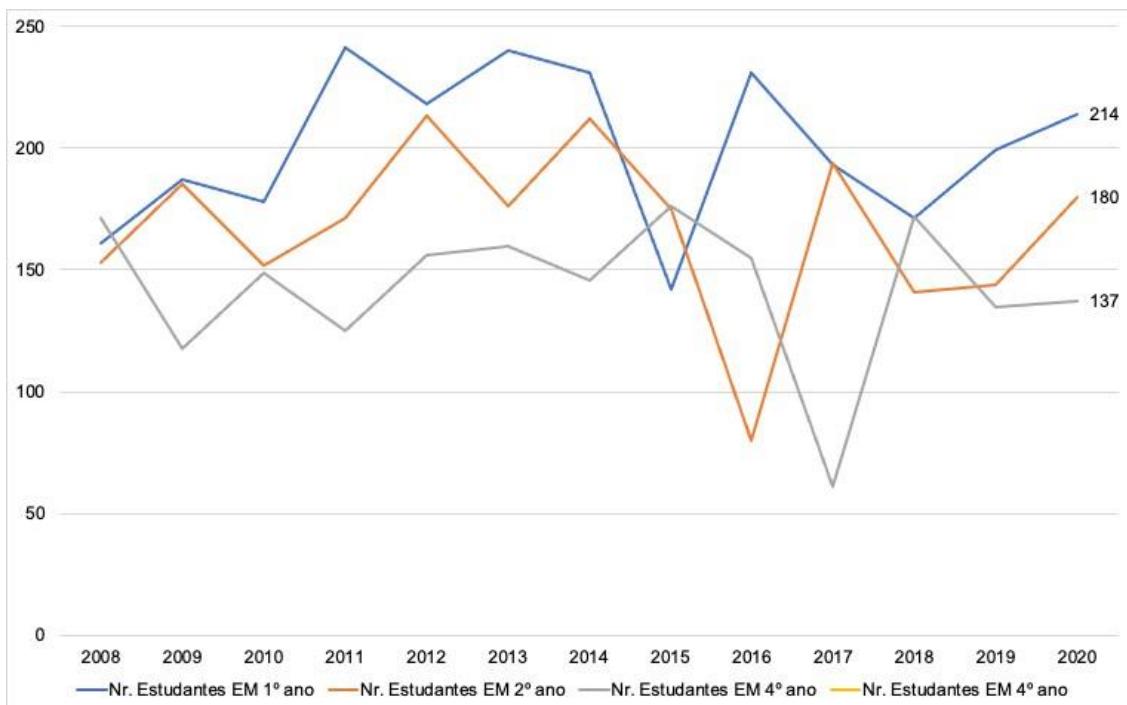
Gráfico 74 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Corupá (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 75 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 75 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Corupá (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 75 indica uma certa estabilidade no número de estudantes matriculados no ensino médio em Corupá, totalizando 531 em 2020.

1.4.1.15 São João do Itaperiú (SC)

Inicialmente habitado por índios guaranis, por conta da proximidade com o litoral, o município recebeu a denominação de Itaperiú. Os primeiros colonizadores, açorianos, chegaram após 1810, mais tarde se somando a estes os colonos italianos, alemães e poloneses. Em 1916 foi construída a primeira capela, com nome e imagem de São João Batista, elevado padroeiro da localidade. Desde então, sua denominação permanece a mesma, São João do Itaperiú (PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DE ITAPERIÚ, 2021).

O município era ligado a Araquari, depois fazendo parte de Barra Velha, e somente a partir de 1965 passou à condição de distrito. A emancipação de São João do Itaperiú ocorreu em 29 de março de 1992, por meio da Lei n.º 8.549 (PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DE ITAPERIÚ, 2021).

Em 2014 foi sancionada pelo governador Raimundo Colombo a Lei Estadual n.º 16.328, que reconheceu São João do Itaperiú como a Capital Catarinense da Carne Bovina e Ovina, em virtude da forte presença da indústria frigorífica no município (PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DE ITAPERIÚ, 2021).

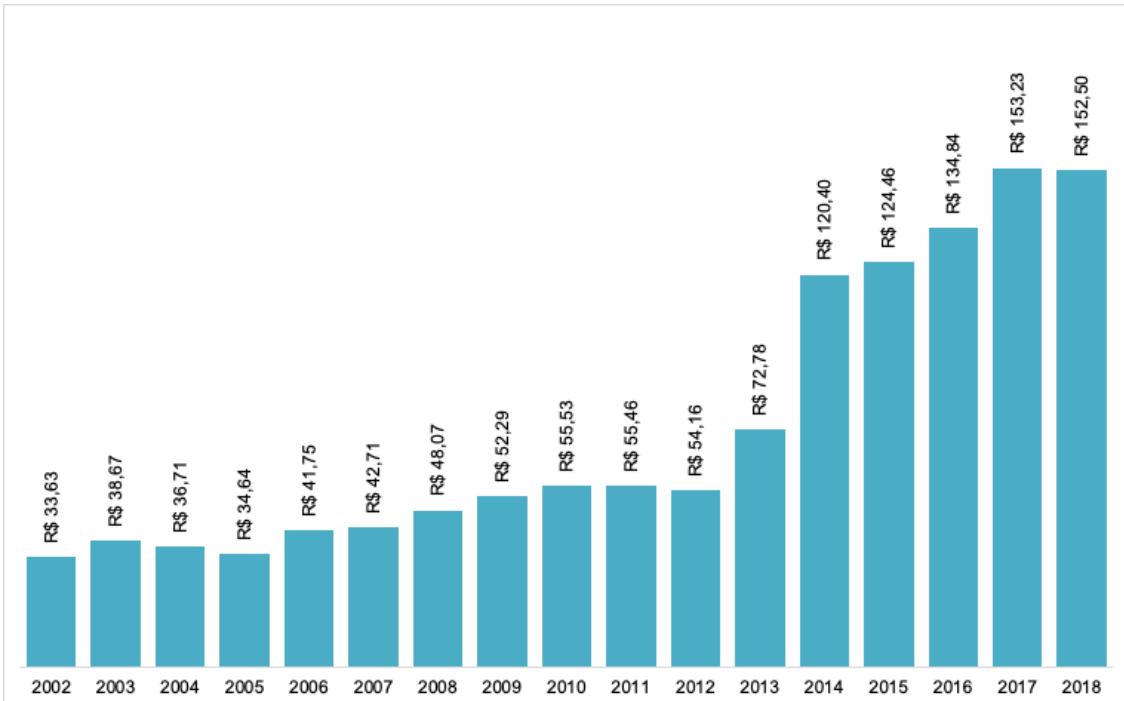
São João do Itaperiú destaca-se na agricultura familiar e na indústria de frigoríficos de pequeno e médio porte, contando com abatedouro de carne bovina, abatedouro de carne ovina e distribuidora de carnes. Na agricultura, o cultivo e o comércio de banana constituem a atividade de subsistência de grande parte dos produtores, estando o município entre os maiores produtores desse fruto no estado de Santa Catarina. Outras atividades de destaque no município são o reflorestamento, principalmente das espécies pírus e eucalipto, e o cultivo de palmáceas (PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DE ITAPERIÚ, 2021).

Segundo o IBGE (2021), São João do Itaperiú estima ter uma população de 3.784 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 22 hab./km². Ficou em 178.º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 152 milhões. O gráfico 76 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 76 observa-se que o PIB de São João do Itaperiú apresentou um incremento significativo a partir de 2014, quando ela foi reconhecida como Capital Catarinense da Carne Bovina e Ovina. Nesse mesmo ano, um dos grandes frigoríficos do município firmou um acordo que definiu parceria com a Associação Brasileira de Angus, que passou a ser a nona empresa da indústria frigorífica a integrar o maior programa de certificação de carnes do país. Tal certificação impulsionou a economia de São João do Itaperiú, pois permitiu que a carne abatida e processada no município

atingisse um nível maior de aceitação, tanto para o mercado interno como para o externo (O PRESENTE RURAL, 2014).

Gráfico 76 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – São João do Itaperiú (SC)

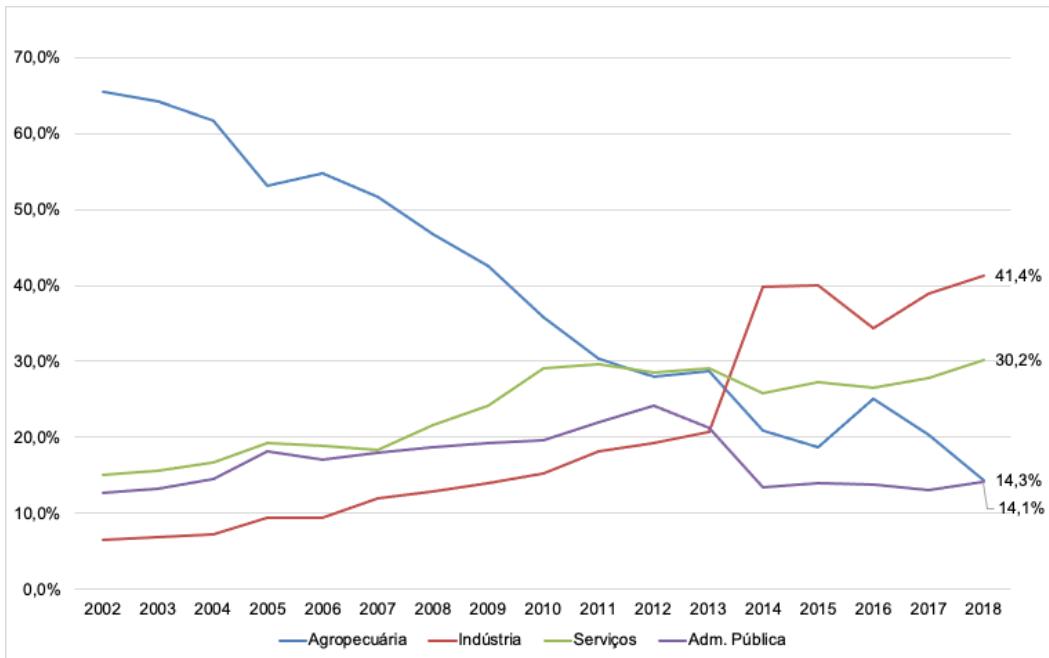


Fonte: IBGE (2021)

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de São João do Itaperiú, o gráfico 77 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Os dados apresentados no gráfico 77 evidenciam a participação do segmento da indústria, que ultrapassou o setor agropecuário a partir de 2014, justamente em função do reconhecimento da carne abatida e processada, que foi certificada nesse ano. Com isso, o setor de serviços também apresentou um incremento.

Gráfico 77 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – São João do Itaperiú (SC)

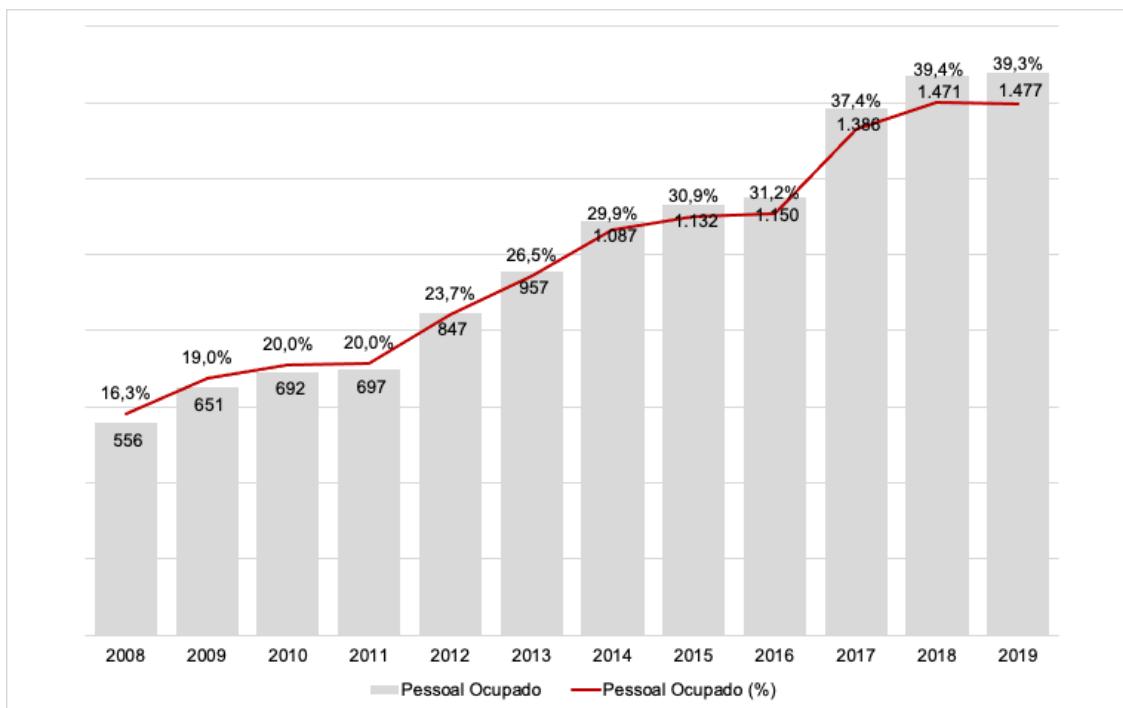


Fonte: IBGE (2021)

No que concerne ao pessoal ocupado, o gráfico 78 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Verifica-se que a média de ocupação do município também cresceu com o incentivo e a certificação da indústria de carne a partir de 2014. Em 2008 a taxa de ocupação era de apenas 16%, passando para 39% em 2019, o que corresponde a aproximadamente 1.500 pessoas ocupadas. No ano de 2008 São João do Itaperiú tinha registrado no IBGE (2021) 85 empresas, passando para 193 em 2019.

Gráfico 78 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – São João do Itaperiú (SC)

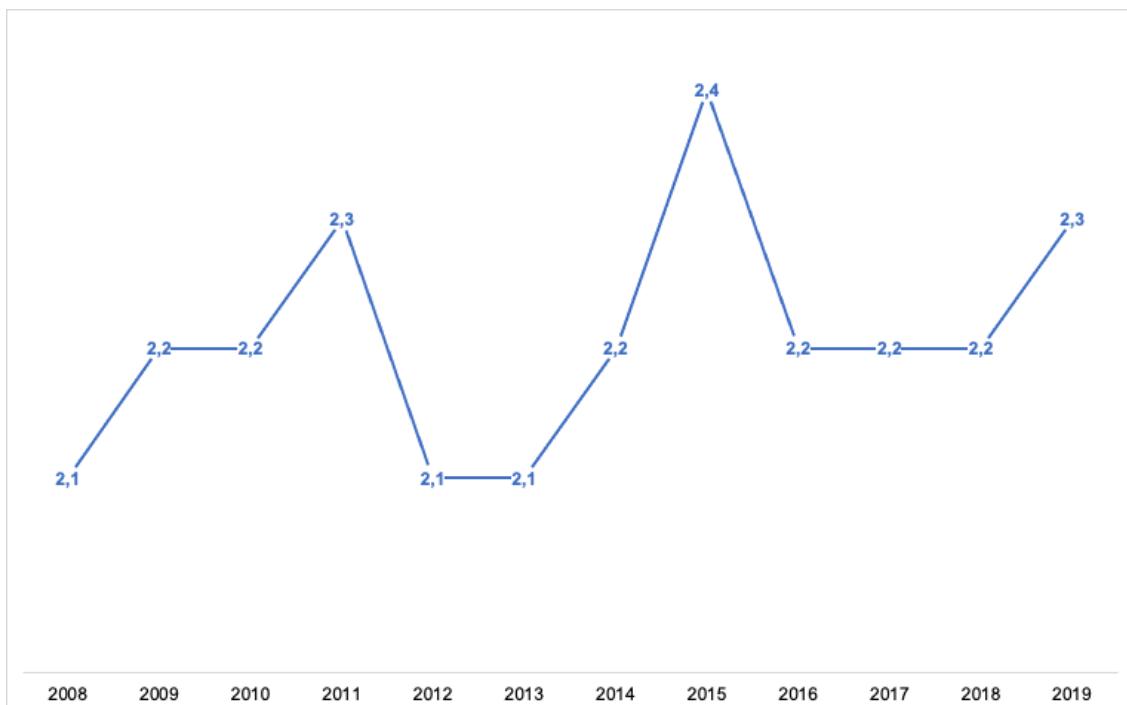


Fonte: IBGE (2021)

Em relação a renda e ocupação, pode-se observar no gráfico 79 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

O gráfico 79 aponta 2,2 salários mínimos como média de salários por família em São João do Itaperiú, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.420,00 por mês.

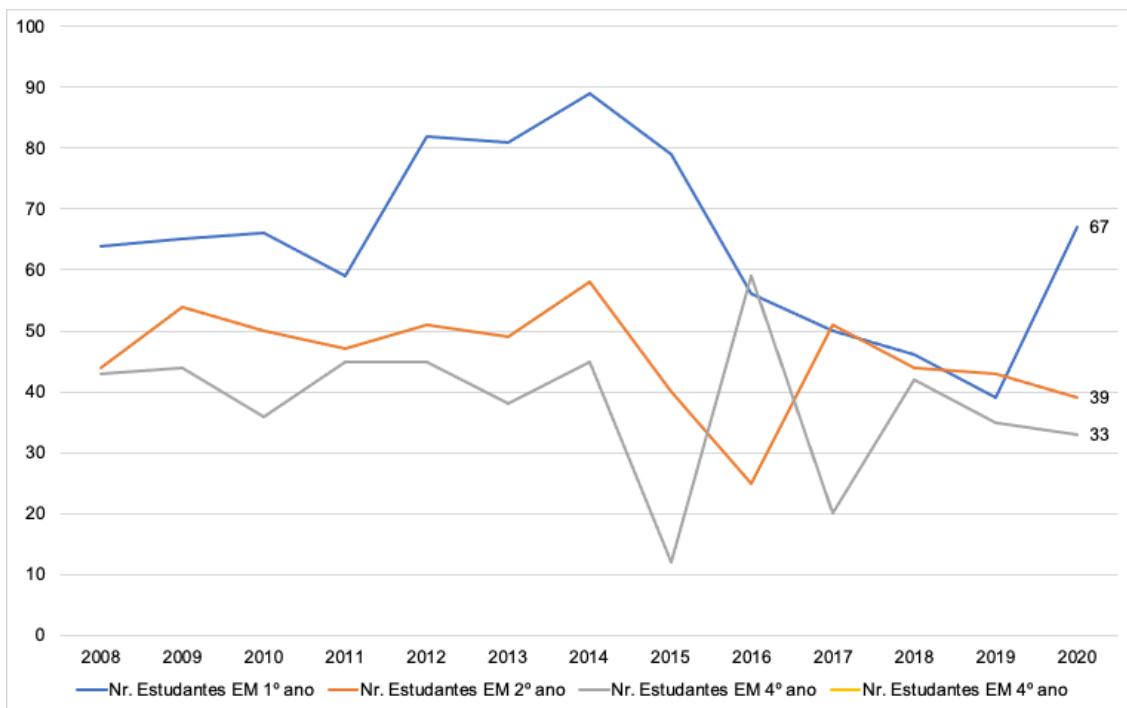
Gráfico 79 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – São João do Itaperiú (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 80 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 80 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – São João do Itaperiú (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 80 evidencia uma certa estabilidade no número de estudantes matriculados no ensino médio em São João do Itaperiú, totalizando 139 em 2020.

1.4.1.16 Schroeder (SC)

A história de Schroeder começa já com o casamento de Dona Francisca Carolina Joana Carlota Leopoldina Romana Xavier de Paula Micaela Gabriela Rafaela Gonzaga e o Príncipe François Ferdinand Philippe Louis Marie d'Orléans, que recebem em dotes terras e apólices da dívida do Império, num total de 25 léguas quadradas, equivalente a uma superfície de 46.582 hectares. Foi parte dessas terras que o príncipe cederia mais tarde, mediante ajustes, ao senhor Christian Mathias Schroeder (de Hamburgo), o que deu origem ao nome do município (PREFEITURA MUNICIPAL DE SCHROEDER, 2021).

Em 1901 colonos vindos de colonizações vizinhas adquiriram terras nas imediações da comunidade e, assim, suas terras foram sendo povoadas por pessoas quase todas de ascendência germânica. Tais colonos de instalaram às margens do Rio Itapocuzinho e depois às margens do Rio Braço do Sul. Também no início da colonização do município, na localidade de Rio Hern, havia uma serraria e a tafona (moinho de milho), que atendiam a população do povoado (PREFEITURA MUNICIPAL DE SCHROEDER, 2021).

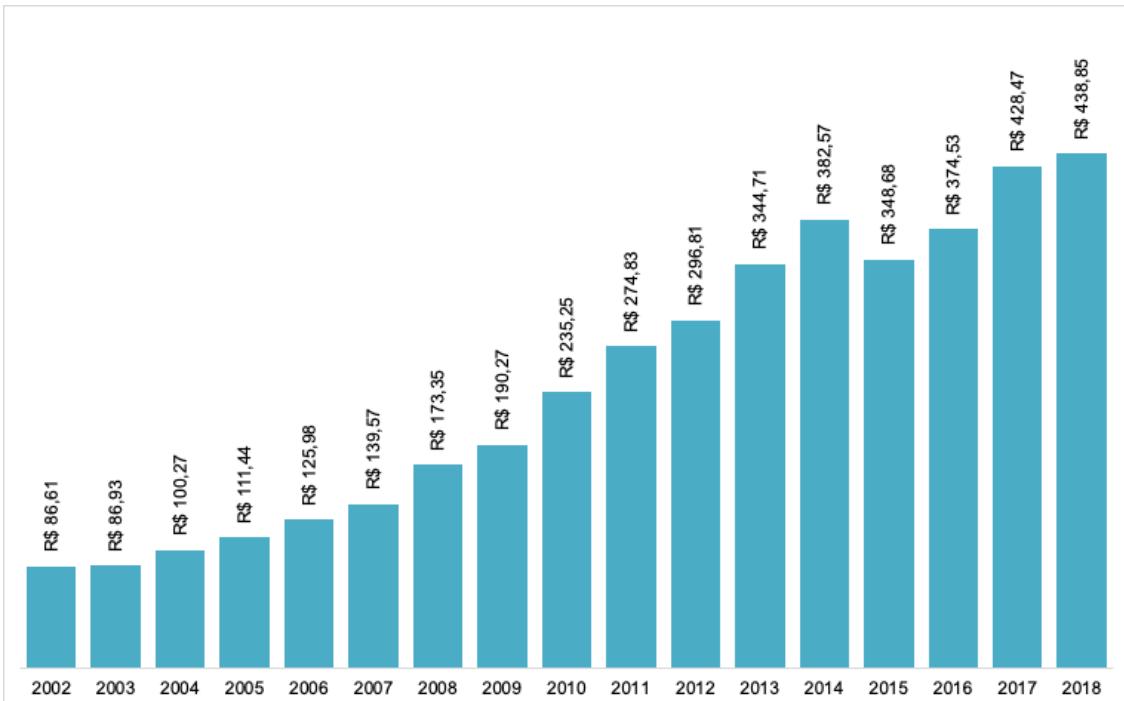
Em 1919 vieram os colonizadores italianos que residiam no município de Luiz Alves, tal como a família Tomaselli, Cândido, Antônio, João Maria. Foi com Jerônimo Tomaselli que se pôs em funcionamento mais uma serraria na nova povoação, movida à força d'água. As atividades foram se diversificando e logo surgiu uma olaria nas proximidades de Rio Hern. Dessa forma, o município foi se desenvolvendo com base principalmente na agricultura familiar (PREFEITURA MUNICIPAL DE SCHROEDER, 2021).

Segundo o IBGE (2021), Schroeder estima ter uma população de 3.784 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 22 hab./km². Ficou em 94.^º lugar no *ranking* do PIB de Santa Catarina em 2018, com o valor de R\$ 152 milhões. O gráfico 81 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 81 nota-se que o PIB de Schroeder apresentou um crescimento contínuo até 2014, quando, possivelmente como ocorreu com o PIB brasileiro, desacelerou o crescimento. A principal atividade econômica do município é a agricultura, destacando-se a produção de banana e arroz. Está presente também a atividade industrial, já que Schroeder tem muitos estabelecimentos, principalmente têxteis e algumas indústrias eletrônicas e metalúrgicas (PREFEITURA MUNICIPAL DE SCHROEDER, 2021). Segundo Leal (2020), Schroeder vale-se da proximidade de outros municípios, como Joinville e Jaraguá do Sul, para atrair a instalação de empresas. Além disso, tem investido em turismo de aventura, já que 70% da sua área

é de mata atlântica, o que o fez receber a certificação do Programa de Regionalização do Turismo, do governo de Santa Catarina.

Gráfico 81 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Schroeder (SC)

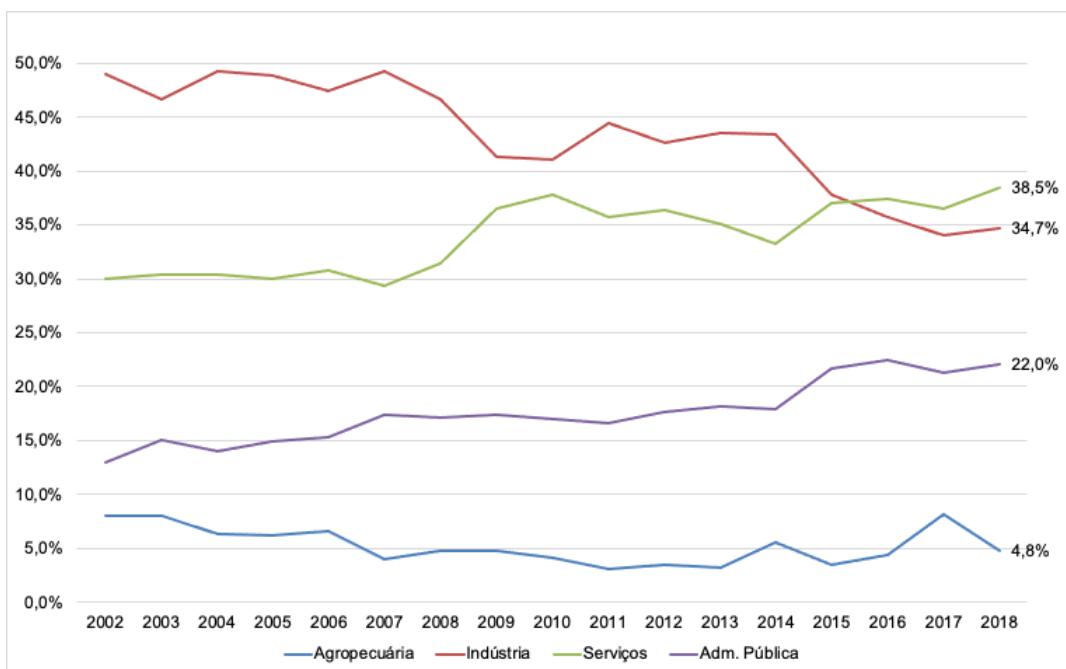


Fonte: IBGE (2021)

Em relação à participação dos setores da economia no PIB de Schroeder, o gráfico 82 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Os dados apresentados no gráfico 82 evidenciam a participação do segmento da indústria, que até 2014 era a maior responsável pela geração de riqueza de Schroeder. A partir de 2014, observa-se que o setor de serviços cresceu e, atualmente, tais ramos dividem a posição como os dois principais que respondem pelo PIB do município.

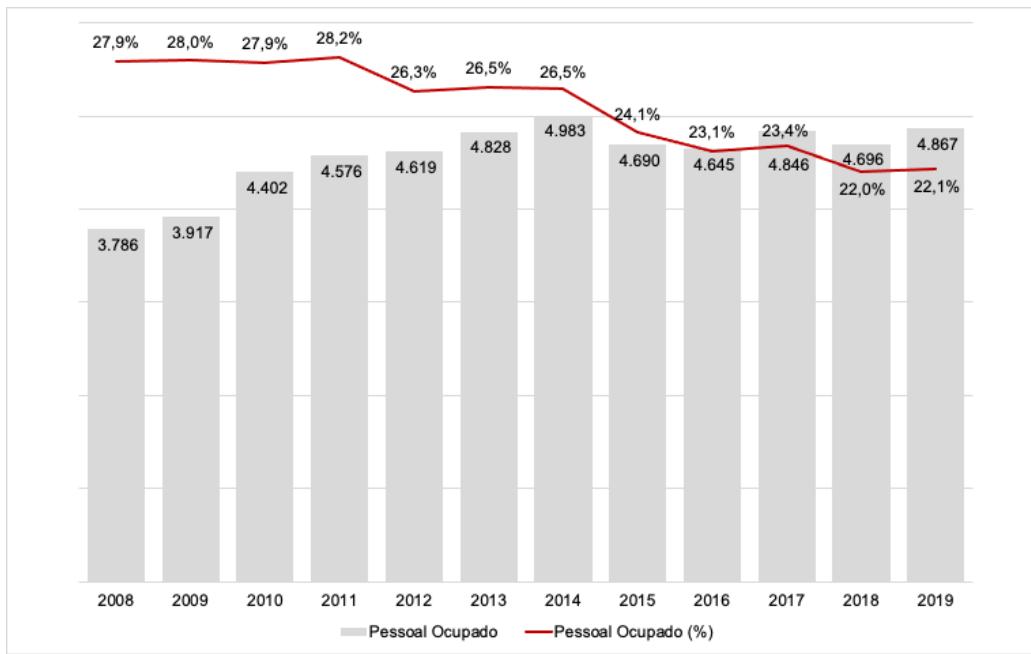
Gráfico 82 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Schroeder (SC)



Fonte: IBGE (2021)

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 83 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Gráfico 83 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Schroeder (SC)

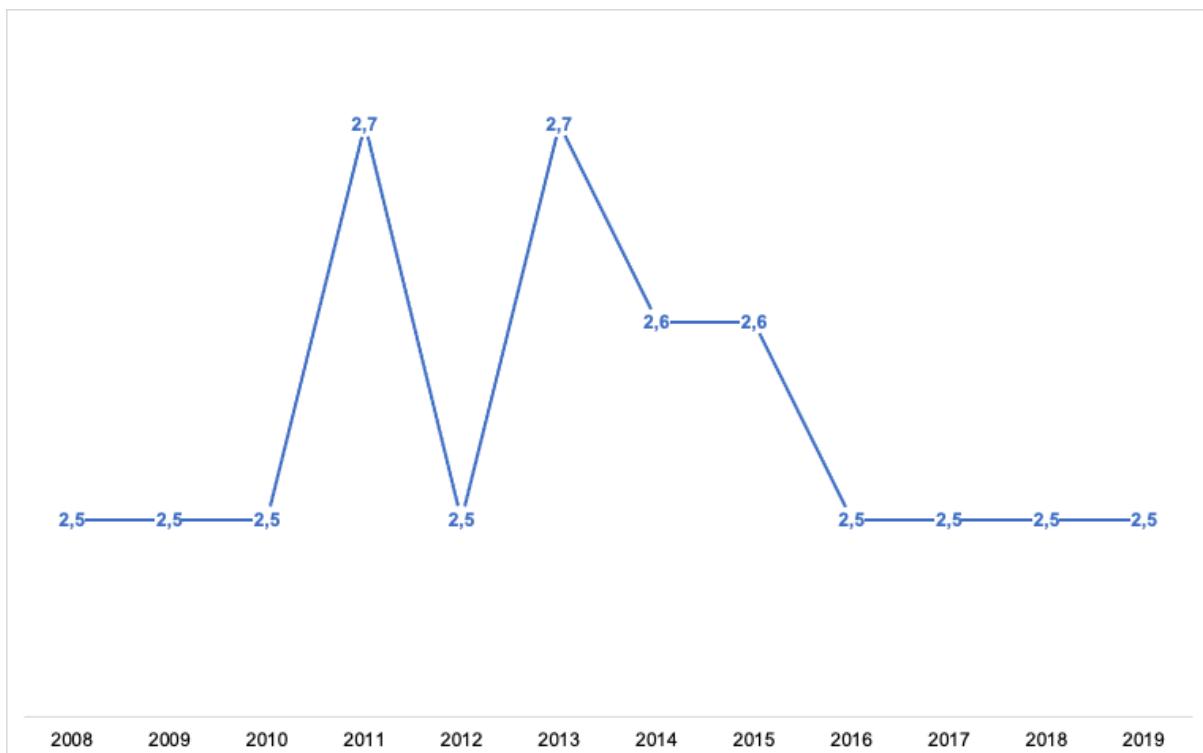


Fonte: IBGE (2021)

Nota-se que a média de ocupação do município vem caindo, mas não em números absolutos, e sim em relativos, passando de 27,9% (2008) para 22,1% (2019). Porém, em números absolutos, a quantidade de pessoas ocupadas em 2019 era de 4.867. Em 2008 Schroeder tinha registrado no IBGE (2021) 449 empresas, passando para 714 em 2019.

Em relação a renda e ocupação, pode-se observar no gráfico 84 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

Gráfico 84 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Schroeder (SC)

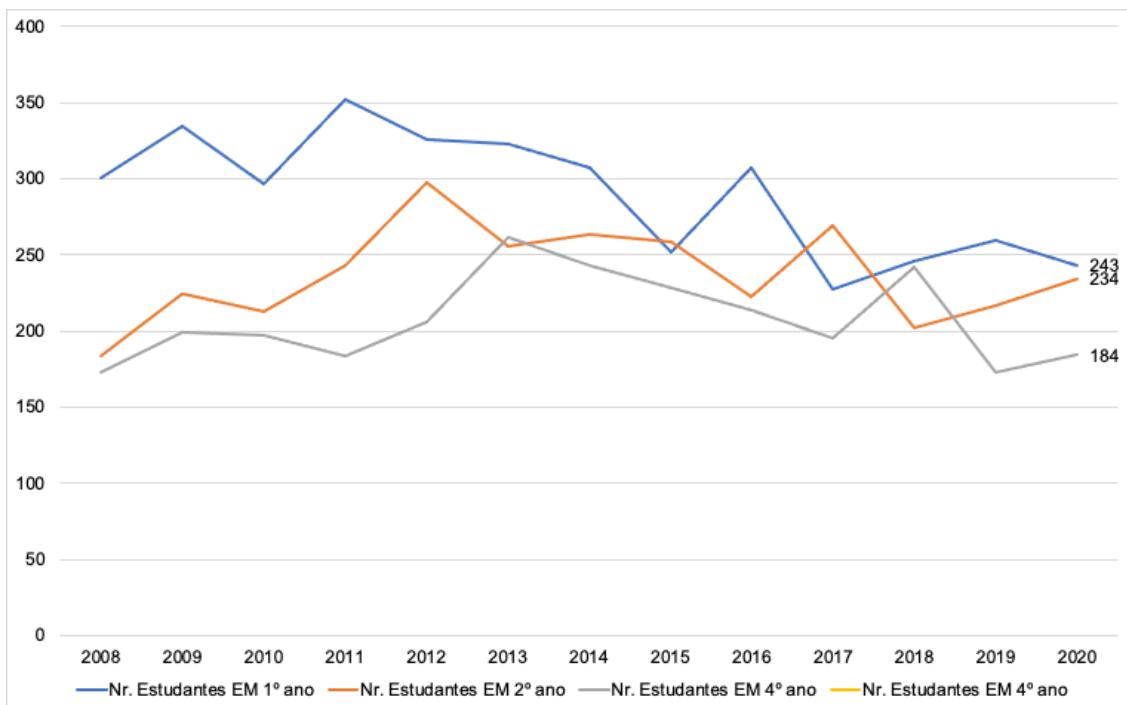


Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 84 indica 2,5 salários mínimos como a média de salários por família em Schroeder, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.750,00 por mês.

Em relação ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 85 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 85 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Schroeder (SC)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 85 evidencia uma queda no número de estudantes matriculados no ensino médio em Schroeder, totalizando 661 em 2020.

1.4.1.17 Guaratuba (PR)

Fundada em 29 de abril de 1771, Guaratuba fica no litoral do estado do Paraná e faz divisa com Santa Catarina. Os primeiros habitantes da terra, os índios carijós, deram o nome ao local de Guaratuba, que significa “muitos guarás” na língua nativa, por conta do grande número das aves vermelhas que habitavam o local. Em 4 de setembro de 1765 Dom Antônio de Nunes Botelho Mourão, governador da capitania de São Paulo, determinou a formação de uma povoação na enseada de Guaratuba. Essa tarefa foi entregue a Afonso Botelho de San Payo e Souza, que, para colocá-la em prática, requisitou 200 casais de trabalhadores que se dispusessem a cultivar a

terra. Em seguida, decidiu-se pela elevação do povoado à categoria de vila em 1771, o que, para a época, tinha a característica de município (GUARATUBA, 2021).

Em 20 de outubro de 1938, por força do Decreto-Lei Estadual n.º 7.573, foi extinta a vila de Guaratuba, passando a ser distrito, com território pertencente ao município de Paranaguá. Somente no dia 10 de outubro de 1947, pela Lei n.º 02, é que foi restaurada a autonomia municipal, reinstalado em 25 de outubro do mesmo ano (GUARATUBA, 2021).

Guaratuba somente foi elevado à categoria de município com a Lei Estadual n.º 790, de 1951, segundo o IBGE (2021), sendo desmembrado de Paranaguá, constituído de dois distritos: Guaratuba e Garuva.

Em relação à economia, Guaratuba tem a sua base na agricultura, na pesca e no turismo.

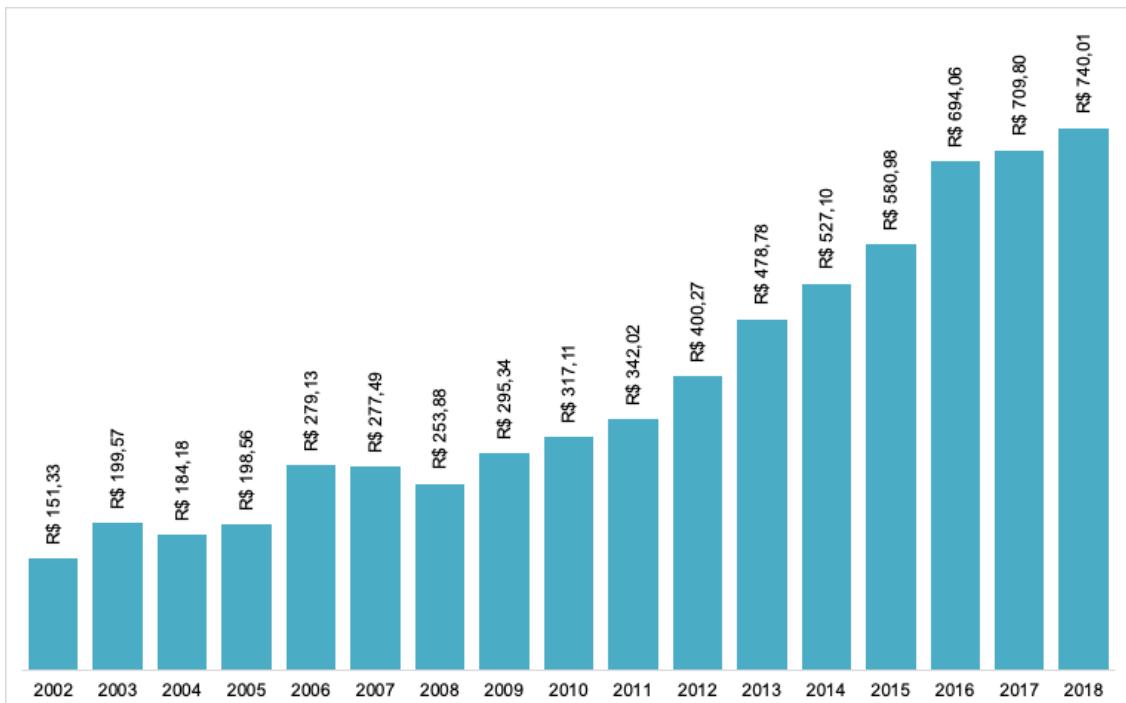
Segundo o IBGE (2021), Guaratuba estima ter uma população de 37.974 pessoas em 2021, o que corresponde a uma densidade demográfica de 24 hab./km².

Quanto ao PIB, em 2018 o município tinha o valor de R\$ 740 milhões. O gráfico 86 mostra o PIB do município de 2002 a 2018, a preços correntes em milhões de R\$.

No gráfico 86 pode-se observar que o PIB de Guaratuba apresentou um crescimento no período analisado. O município possui terras férteis em que são cultivados milho, mandioca, cana-de-açúcar, arroz, laranja, gengibre e banana, que hoje faz parte da maior plantação do município. A pecuária destaca-se com rebanho de búfalos. A pesca, feita ainda de modo artesanal, também tem grande destaque na economia do município, sendo uma das suas principais fontes de riqueza. Apesar de a pesca ser feita de modo artesanal, a tecnologia já está presente em 80% dessa atividade, operando com uma indústria pesqueira. Existem ainda em Guaratuba duas indústrias de palmito, que são marcas reconhecidas no Brasil e no exterior (GUARATUBA, 2021). A cidade contava, em 2018, com 27 comunidades rurais, que sobreviviam basicamente da agricultura e pesca, divididas entre mais de 180

quilômetros de estrada rural. São praticamente 1.200 famílias de produtores (RAMPELOTTI, 2020).

Gráfico 86 – PIB a preços correntes (milhões R\$) – 2002 a 2018 – Guaratuba (PR)

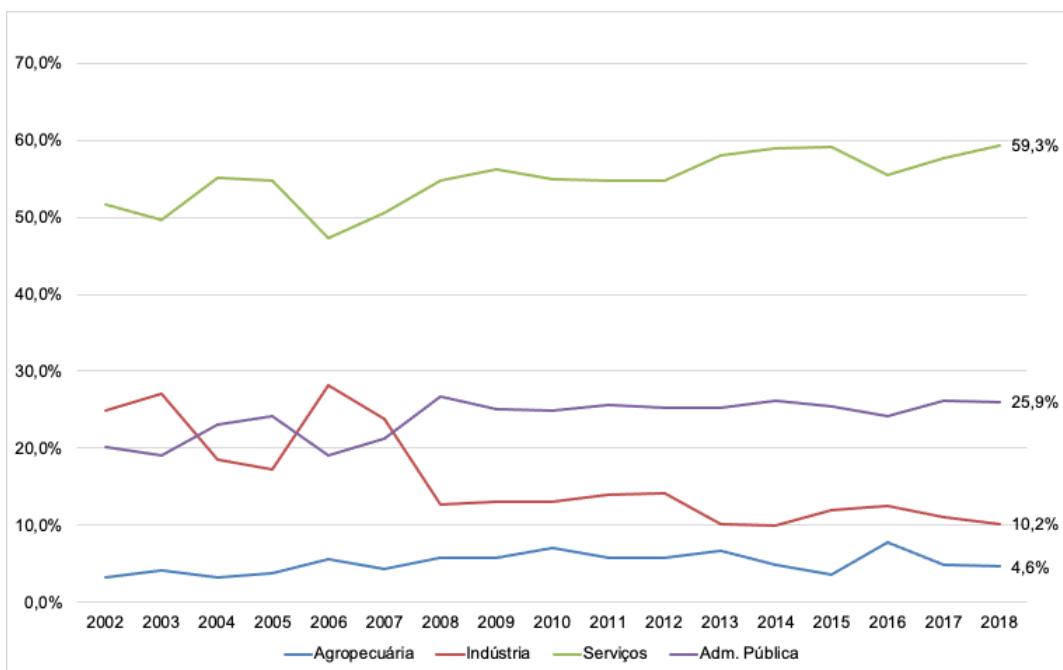


Fonte: IBGE (2021)

O turismo também constitui ótima fonte de receita para o município. Turistas de todo o Brasil e do mundo visitam anualmente seus 22 km de praias, que contam com uma das águas mais limpas do Brasil (GUARATUBA, 2021).

Quanto à participação dos setores da economia no PIB de Guaratuba, o gráfico 87 apresenta a evolução de 2002 a 2018.

Gráfico 87 – Participação dos setores da economia no PIB (%) – 2002 a 2018 – Guaratuba (PR)



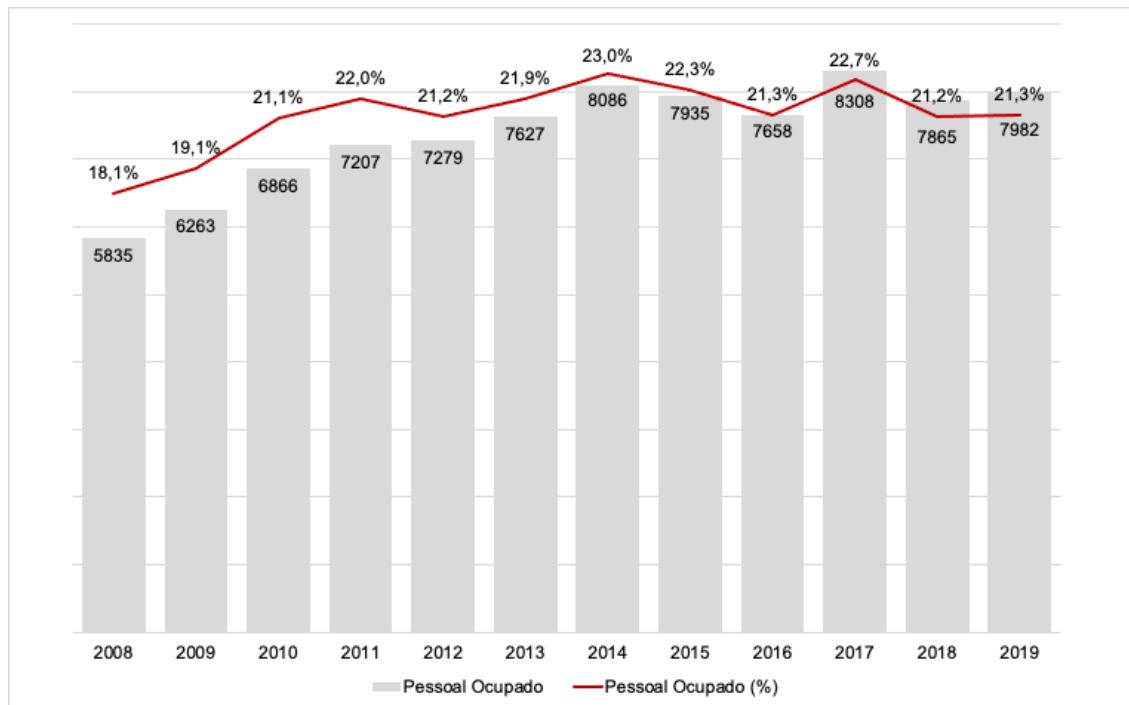
Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no gráfico 87 evidenciam a participação do segmento de serviços, que é o mais importante para a geração de riqueza, correspondendo a quase 60% do PIB em 2019. Mesmo tendo boa parte da sua economia voltada para as atividades da agricultura, o segmento apresenta baixo valor agregado, por isso se justifica sua baixa participação no PIB.

Quanto ao pessoal ocupado, o gráfico 88 demonstra os dados numéricos correspondentes e o quanto representam em relação à população total.

Verifica-se que a média de ocupação do município apresentou um aumento relativo e absoluto entre os anos 2008 e 2014, e a partir de 2015 ficou na faixa dos 21%. Em 2008 Guaratuba tinha registrado no IBGE (2021) 1.126 empresas, passando para 1.513 em 2019.

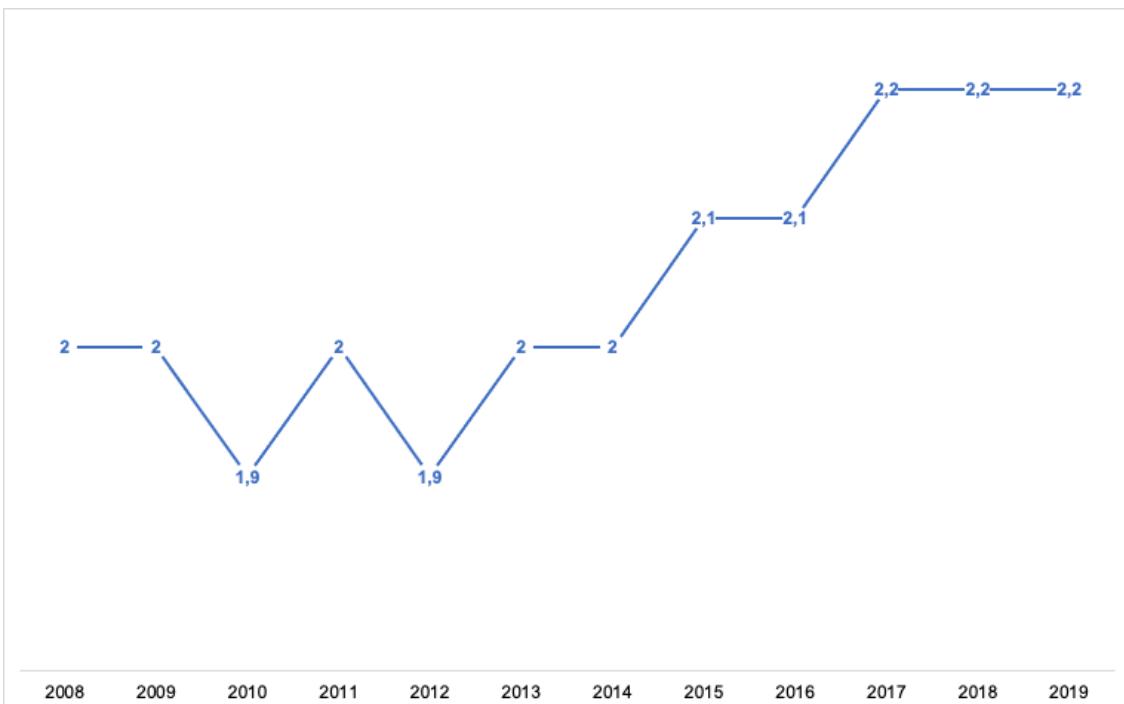
Gráfico 88 – Pessoal ocupado – 2008 a 2019 – Guaratuba (PR)



Fonte: IBGE (2021)

Em relação a renda e ocupação, pode-se observar no gráfico 89 a média do salário mensal familiar, no período de 2008 a 2019.

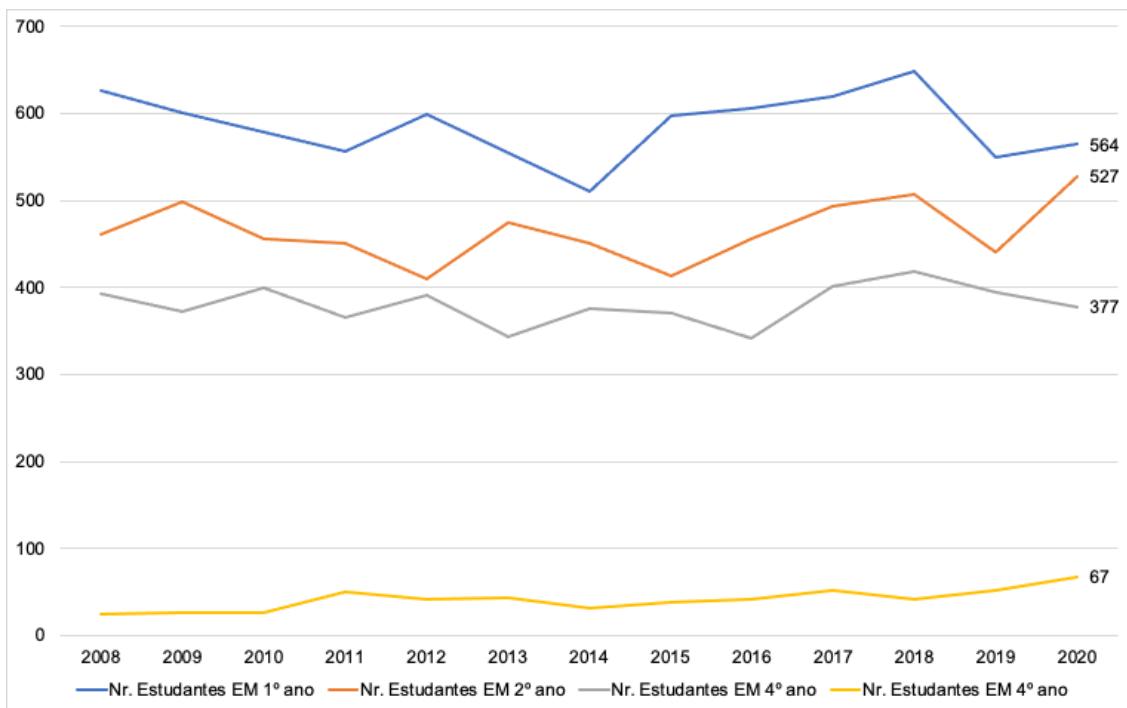
O gráfico 89 indica 2,2 salários-mínimos como a média de salários por família em Guaratuba, o que, a preços de 2021, corresponde a R\$ 2.420,00 por mês. O valor vem apresentando uma elevação a partir de 2012.

Gráfico 89 – Salário médio mensal – 2008 a 2019 – Guaratuba (PR)

Fonte: IBGE (2021)

No que concerne ao número de estudantes no ensino médio, o gráfico 90 apresenta o total de alunos matriculados em relação ao período letivo e à evolução nos últimos anos.

Gráfico 90 – Estudantes do ensino médio – n.º de alunos matriculados por ano – 2008 a 2020 – Guaratuba (PR)



Fonte: IBGE (2021)

O gráfico 90 demonstra uma queda no número de estudantes matriculados no ensino médio em Guaratuba, totalizando 1.530 em 2020.

1.5 Breve histórico da Furj/Univille

A história da Universidade da Região de Joinville (Univille) confunde-se com a história da educação superior no norte catarinense. A implantação da Faculdade de Ciências Econômicas em 1965, que tinha como mantenedora a Comunidade Evangélica Luterana e atualmente é um dos cursos de graduação da Univille, deu início a essa história. Em 1967, a Lei Municipal n.º 871/67, de 17 de julho, originou a Fundação Joinvilense de Ensino (Fundaje), com o objetivo de criar e manter unidades de ensino superior. Segundo Coelho e Sossai (2015), em 1971 o nome Fundaje foi alterado para Fundação Universitária do Norte Catarinense (Func), pela

Lei n.º 1.174/71, de 22 de dezembro. Em 1975, todas as unidades da fundação foram transferidas para o Campus Universitário, em uma área do bairro Bom Retiro (atualmente pertencente à Zona Industrial Norte), e passaram a constituir a Fundação Educacional da Região de Joinville (Furj), segundo a Lei Municipal n.º 1.423/75, de 22 de dezembro de 1975, que modificou sua denominação e alterou sua estrutura organizacional. Atualmente a Furj é a mantenedora da Univille.

Ao longo dos mais de 55 anos de atuação, a Instituição desenvolveu-se pelos esforços da comunidade e do poder público dos municípios em que atua, com o intuito de oportunizar aos jovens da região o acesso à educação superior. Os principais fatos da trajetória de desenvolvimento da Universidade estão ilustrados na linha do tempo apresentada na figura 4 e estão descritos nesta seção do PDI 2022-2026.

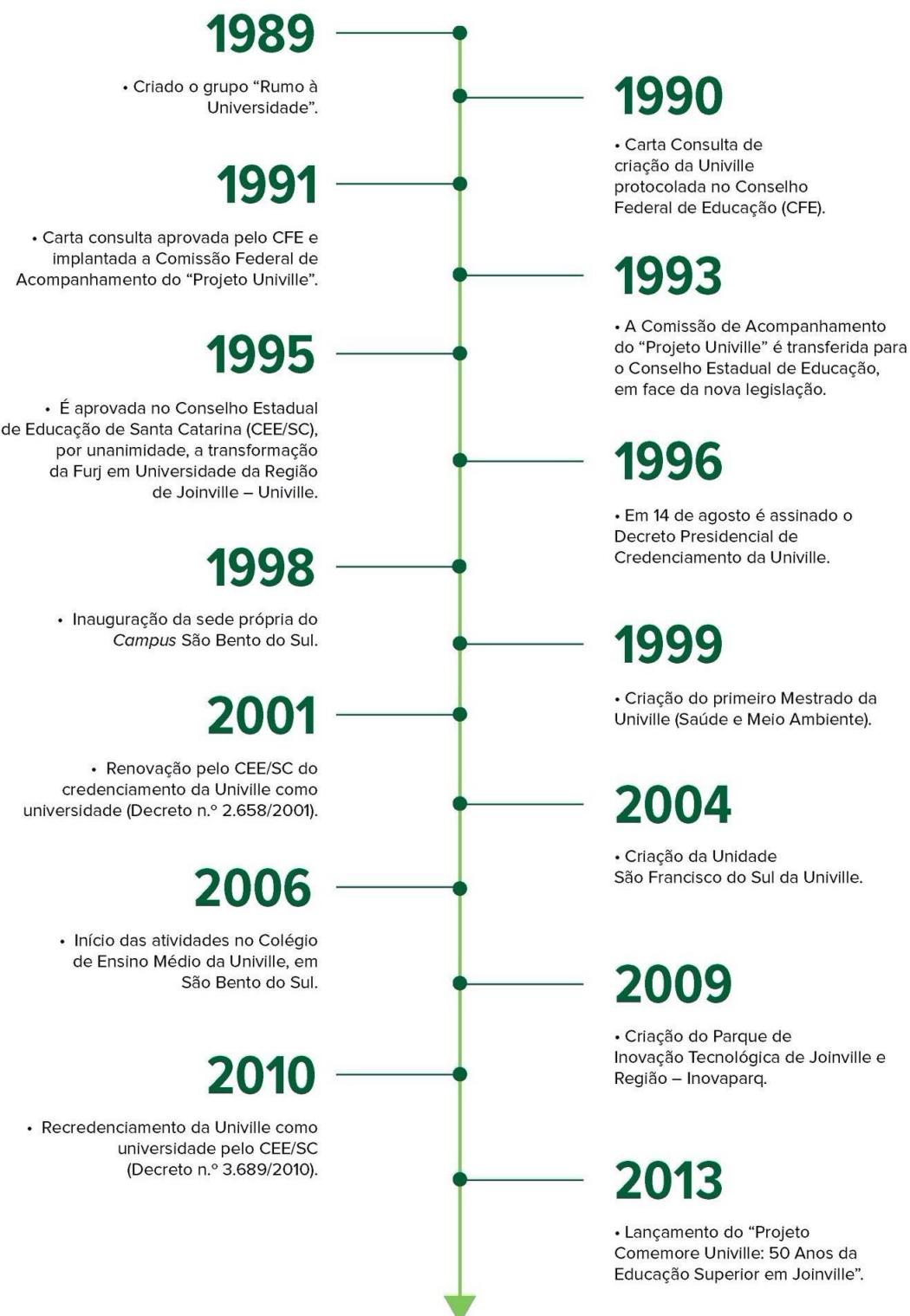
Em 1977 a educação básica começou a ser oferecida pela Instituição, em unidade específica denominada Colégio de Aplicação, que em 2001 passou a funcionar em sede propria, com a denominação de Colégio Univille.

Em 1982 a área de ensino da Furj estendeu sua atuação até Jaraguá do Sul, com o curso de Ciências Econômicas, e, no ano seguinte, também com o curso de Ciências Contábeis. Em 2019 a Univille criou o polo de educação a distância (EaD) em Jaraguá do Sul.

Em 1984 começou a ofertar o curso de Administração de Empresas em São Bento do Sul. Em 1993 houve expansão na atuação da Univille na cidade, com a instalação do campus, embora as atividades pedagógicas dos cursos continuassem a ser desenvolvidas em espaços locados. Em março de 1998 a sede própria foi inaugurada. No ano seguinte houve a construção do Centro de Estudos e Pesquisas Ambientais (Cepa) Rugendas, em área localizada fora da região urbana de São Bento do Sul. Em 2006 foi criado o Colégio Univille no Campus São Bento do Sul, com o intuito de oferecer o ensino médio. A partir de 2012 o colégio passou a ofertar também as séries finais do ensino fundamental. Em 2018 entrou em funcionamento o polo EaD no Campus São Bento do Sul.

A direção-geral da Instituição, desde sua criação, era exercida por nomeação feita pelo prefeito de Joinville. Somente no fim de 1987, em um trabalho conjunto com a comunidade acadêmica, realizaram-se as primeiras eleições diretas para o cargo de diretor-geral. Em 6 de outubro de 1987 o prefeito de Joinville assinou a Lei n.º 5.660, a qual previa que o diretor-geral das Unidades Integradas de Ensino passaria a ser eleito (COELHO; SOSSAI, 2015). Desde então, as eleições para o dirigente da Instituição ocorrem por votação secreta de seu Colégio Eleitoral, composto por profissionais da educação, estudantes e pessoal administrativo.

Figura 4 – Linha do tempo com datas relacionadas à Univille no período de 1989-2021





Fonte: Adaptado de Coelho e Sossai (2015)

No início do ano letivo de 1989 aconteceram reuniões com lideranças comunitárias das áreas econômica e política do município e lideranças da comunidade acadêmica para rever o projeto institucional da Furj. Foi então criado o grupo Rumo à Universidade, com a tarefa específica de elaborar uma proposta pedagógica que viabilizasse a transformação da fundação em universidade. Em março de 1990 a carta consulta que delineava o perfil de uma universidade adequada às questões voltadas à microrregião, denominada Universidade da Região de Joinville, foi protocolada no Conselho Federal de Educação (CFE). O documento apresentava a proposta de uma universidade que contemplasse uma visão interdisciplinar de ciência, com ênfase em aspectos ambientais, concretizada por meio do ensino, da pesquisa e da extensão. Segundo Coelho e Sossai (2015, p. 35), a interdisciplinaridade foi preocupação do projeto pedagógico institucional e dos cursos “diante do desafio de religar saberes para responder aos complexos problemas regionais”.

Em 1991 a carta consulta foi aprovada e a implementação do Projeto Univille foi autorizada, com a posse solene da Comissão Federal de Acompanhamento do Projeto. Foram desenvolvidas ações no que diz respeito a capacitação docente, plano de cargos e salários, ampliação do acervo da biblioteca, ampliação das instalações físicas e construção de novos laboratórios (COELHO; SOSSAI, 2015).

Em 1992 o Presidente da República assinou a homologação do parecer emitido pelo CFE. Em maio de 1993, diante de mudanças na legislação relacionada à educação superior, a responsabilidade pelo acompanhamento passou ao Conselho Estadual de Educação do Estado de Santa Catarina (CEE/SC).

Em 5 de dezembro de 1995, pelo Parecer n.º 214/95, o CEE/SC aprovou, por unanimidade, os documentos que normatizavam a estrutura da Instituição: Estatuto da mantenedora (Furj), Estatuto e Regimento da Univille, juntamente com o reconhecimento de todos os seus cursos. Em 14 de agosto de 1996 foi assinado o

Decreto Presidencial de Credenciamento da Univille, publicado no Diário Oficial da União em 15 de agosto do mesmo ano. Esse credenciamento foi renovado em 2001 pelo CEE/SC pelo prazo de cinco anos (Parecer n.º 123 e Resolução n.º 032/2001).

Desde o seu credenciamento enquanto universidade (1996), passando pelos processos de renovação de credenciamento (2001 e 2010) pelo CEE, de migração para o Sistema Federal de Educação (2014 a 2016) e de seu recredenciamento pelo MEC/Inep (2020), a Univille concretizou uma série de iniciativas planejadas que tiveram como efeito não apenas a expansão física e a requalificação da sua infraestrutura, como também a ampliação e reconfiguração de sua atuação em ensino, pesquisa e extensão em prol do desenvolvimento da região.

Em 1999 foi implantado o Cepa da Vila da Glória, visando desenvolver estudos e pesquisas ambientais na região da Baía da Babitonga. Em 2004 a Univille passou a atuar na cidade de São Francisco do Sul em unidade própria. Entretanto, desde 1993, a Instituição já estava presente na região com a oferta de cursos de graduação e atividades de pesquisa e extensão. Em 2018 houve a ampliação da unidade com a educação básica, por meio da implantação do Colégio Univille em São Francisco do Sul, com a oferta das séries finais do ensino fundamental e ensino médio. Também em 2018 a Unidade São Francisco do Sul passou a contar com um polo EaD.

No ano 2000, na área central de Joinville, foi criada uma unidade com salas de aula, laboratórios, ambulatórios médicos e uma farmácia-escola para dar suporte às atividades pedagógicas dos cursos da área da saúde, bem como aperfeiçoar o atendimento à população e aos termos do convênio estabelecido com o Sistema Único de Saúde (SUS). Em 2018 a Unidade Centro também passou a abrigar um dos polos EaD.

Quanto ao fortalecimento de sua inserção social e de sua representatividade política, a Univille concretizou uma série de iniciativas. Em 2006 foi instituído o Núcleo de Inovação e Propriedade Intelectual (Nipi), com o objetivo de estimular, promover, valorizar e difundir conhecimentos gerados na Universidade ou em

parceria com instituições externas de diferentes naturezas. Conforme Coelho e Sossai (2015), com as atividades desenvolvidas pelo Nipi a Univille passou a ter representatividade no Sistema Nacional para a Inovação e no projeto do governo estadual de implantação e estruturação de núcleos de inovação tecnológica em Santa Catarina. Posteriormente o Nipi e o Escritório de Projetos foram unidos, dando origem à Agência de Inovação e Transferência de Tecnologia (Agitte) em 2018.

Em 2009, para fomentar as parcerias estratégicas entre a Univille, outras instituições de ensino, empresas e governos, o Conselho de Administração (ConsAdm) da Furj criou o Parque de Inovação Tecnológica de Joinville e Região (Inovaparq). Por seu intermédio, desencadeou-se um processo dinâmico de estruturação e gestão de um ambiente que passou a potencializar atividades de pesquisa científica e tecnológica, transferência de tecnologia e de incentivo à inovação produtivo-social, resultando na criação e consolidação de empreendimentos ligados a novas tecnologias, produtos, serviços e processos.

Quanto ao escopo de sua atuação na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, ressalta-se o fato de que a Universidade amplia sua atuação, implantando quatro comitês de área que agrupam os cursos de graduação e os programas de pós-graduação stricto sensu desde 2016, quais sejam: Comitê de Arquitetura, Design, Engenharias e Ciências Exatas; Comitê de Ciências Socioeconômicas e Hospitalidade; Comitê de Ciências Humanas e Ciências Jurídicas; Comitê de Ciências da Saúde e Ciências Biológicas. Para se ter uma ideia, dos 13 cursos de graduação em funcionamento em 1996, a Univille passou a ofertar em 2021 mais de 40 graduações, implantando cursos nas mais diversas áreas, tanto na modalidade presencial quanto na modalidade a distância.

No âmbito da pós-graduação stricto sensu, destaca-se a implantação do seu primeiro mestrado, em 1999, em Saúde e Meio Ambiente. Em 2021 a Univille conta com seis programas de pós-graduação, sendo dois deles de mestrado e doutorado (Saúde e Meio Ambiente e Patrimônio Cultural e Sociedade) e quatro de mestrado (Educação, Engenharia de Processos, Design e Sistemas Produtivos). Observa-se

que o Mestrado em Sistemas Produtivos, credenciado pela Capes em 2021, é uma iniciativa inovadora, já que é o primeiro mestrado associativo criado por quatro instituições comunitárias de ensino superior (Ices) de Santa Catarina, entre as quais está a Univille.

Ademais, desde 2007 as Ices do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina intensificaram a articulação política com o intuito de fortalecer o reconhecimento da categoria de universidades comunitárias pelo governo federal e pela sociedade. A Associação Brasileira das Universidades Comunitárias (Abruc), a Associação Catarinense das Fundações Educacionais (Acafe) e outras entidades dedicaram-se ao fortalecimento da identidade das instituições comunitárias e à divulgação do papel por elas desempenhado. Tal movimento resultou na aprovação da Lei n.^º 12.881/2013, de 12 de novembro de 2013, que dispõe sobre a definição, a qualificação, as prerrogativas e as finalidades das Ices. Além disso, a articulação levou à alteração da Lei n.^º 9.394/1996, de 20 de dezembro de 1996 (Lei das Diretrizes e Bases da Educação – LDB). Por meio da Lei n.^º 13.868/2019, de 3 de setembro de 2019, que alterou o artigo 19 da LDB, a legislação federal passou a considerar “comunitárias” como uma das categorias administrativas em que instituições de ensino dos diferentes níveis podem ser classificadas. A partir desses movimentos, em 2014 a Furj/Univille encaminhou processo ao MEC para a qualificação como Ices. Em 12 de novembro de 2014, pela Portaria n.^º 676/14, a Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior (Seres) do MEC qualificou como Ices a Univille, mantida pela Furj.

Em 2014, por decisão do Conselho Universitário, a Instituição aderiu ao Edital MEC/Seres n.^º 4, de 1.^º de julho daquele ano, permitindo a migração de instituições de ensino superior para o sistema federal de educação. Tal decisão se pautou em análise realizada pela Reitoria e que indicou a pertinência dessa migração, considerando os posicionamentos do MEC a partir de decisões do Supremo Tribunal Federal, que indicavam que instituições de ensino superior públicas de direito privado deveriam integrar o sistema federal de educação. Em 2016 a Seres deferiu o processo de migração da Universidade. Com esse deferimento, a Univille

protocolou os processos referentes a reconhecimento e renovação de reconhecimento dos cursos de graduação em atividade, bem como o processo de recredenciamento da Universidade.

Em continuidade ao Projeto Estratégico de Migração para o Sistema Federal, em 2017 e 2018 a Universidade recebeu a visita de avaliação in loco, promovida pelo MEC/Inep, nos diversos cursos de graduação. A visita in loco para o recredenciamento institucional ocorreu em junho de 2018; a Univille recebeu nota 4. Ao longo dos anos de 2018 a 2020 foram emitidas as portarias de reconhecimento e de renovação de reconhecimento dos cursos de graduação que passaram pela avaliação do MEC/Inep durante a migração para o sistema federal. Por fim, foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) a Portaria do MEC n.º 524, de 9 de junho de 2020, que recredenciou a Univille como Universidade pelo prazo de oito anos. A referida portaria foi emitida pelo MEC com um equívoco de endereço da Instituição, o que foi retificado no DOU de 8 de julho de 2020. Com isso, o Projeto Estratégico de Migração para o Sistema Federal foi finalizado. Por meio desse processo de migração, a Univille passou a ser regulada, supervisionada e avaliada pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) e pelo MEC e não mais pelo CEE/SC.

Também em 2014, com base no PDI 2012-2016 aprovado pelo Conselho Universitário, a Univille encaminhou ao MEC o processo de credenciamento institucional para a oferta da educação a distância (EaD). No mesmo ano ocorreu a visita do MEC/Inep de avaliação in loco para o credenciamento do polo de apoio presencial em São Francisco do Sul. Em 2016 e 2017, por força das mudanças na legislação, houve um redimensionamento do Projeto Estratégico de Implantação da EaD pela Univille. Após a readequação do processo, o MEC/Inep realizou em 2018 a visita de avaliação in loco, e a Univille foi credenciada para oferta de EaD por meio da Portaria do MEC n.º 410/18, de 4 de maio de 2018.

No último trimestre de 2018 a Univille iniciou as operações de EaD por meio da oferta de dez Cursos Superiores de Tecnologia (CST), 20 cursos de pós-graduação lato sensu em quatro polos próprios (Polo Campus Joinville, Polo

Campus São Bento do Sul, Polo São Francisco do Sul e Polo Joinville Centro) e um polo em parceria (Polo Itapoá). Assim, o Projeto Estratégico de Implantação da EaD foi finalizado.

A partir de 2020 a EaD Univille passou a integrar a operação da Universidade para dar continuidade à ampliação do portfólio de cursos de graduação de Bacharelado, Licenciatura e Engenharias, bem como cursos de pós-graduação lato sensu. Também foram criados polos nos municípios de Guaramirim, Massaranduba, Araquari, Barra Velha e, em 2021, Guaratuba (PR).

Conforme a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS, 2020), em 31 de dezembro de 2019 a Organização Mundial de Saúde (OMS) foi alertada sobre casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na China, cujo agente infeccioso era um novo tipo de coronavírus que ainda não havia sido detectado em seres humanos. Em 11 de fevereiro de 2020 o vírus foi identificado como severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2), sendo o agente infeccioso da coronavirus disease 2019 (covid-19). No dia 11 de março de 2020 a OMS caracterizou a covid-19 como uma pandemia, estando essa medida ainda em vigor em dezembro de 2021. O termo pandemia refere-se à distribuição geográfica da doença, que alcançou escala global e que ainda em 2021 permanece com surtos em várias regiões do mundo. Conforme dados da OMS, em 3 de novembro de 2021 havia mais de 247 milhões de casos confirmados de covid-19, mais de 5 milhões de mortes e mais de 7 bilhões de doses de vacina aplicadas (OMS, 2021).

Em 18 de março de 2020 o presidente da República do Brasil encaminhou solicitação ao Senado Federal, que por meio do Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública decorrente da covid-19 em todo o território brasileiro. No âmbito do Ministério da Saúde, a Portaria n.º 188, de 3 de fevereiro de 2020, já havia declarado emergência em saúde pública de importância nacional em decorrência da pandemia. No estado de Santa Catarina, a partir da constatação de transmissão comunitária, o governador decretou situação de emergência por meio do Decreto n.º 515, de 17 de março de 2020, que, entre

outras medidas, suspendeu eventos, reuniões e cursos presenciais em todo o território catarinense. No âmbito do sistema federal de educação, o Ministério da Educação emitiu a Portaria do MEC n.º 343, de 17 de março de 2020, que autorizou em caráter excepcional a substituição das disciplinas presenciais, em andamento, por aulas que utilizassem meios e tecnologias de informação e comunicação, enquanto durar a situação de pandemia de covid-19.

A Presidência da Furj, a Reitoria da Univille e a Direção do Inovaparq acompanhavam desde fevereiro as informações emitidas pelos órgãos oficiais e pela mídia sobre a covid-19. No dia 15 de março, o presidente da Furj/reitor da Univille instituiu um gabinete de crise composto pelos membros da gestão da Furj/Univille-Inovaparq, que passou a se reunir diariamente, com o objetivo de analisar os cenários educacional e institucional e tomar decisões considerando a legislação vigente, os dados sobre a pandemia e as demandas das comunidades interna e externa. Além disso, foi instaurado o Comitê Univille de Ações de Prevenção ao Contágio pelo Coronavírus SARS-CoV2 (Portaria n.º 087/2020 GR-SC), com profissionais da saúde que atuavam na Instituição. O objetivo é analisar o cenário pandêmico e subsidiar o gabinete de crise da Furj/Univille-Inovaparq sobre os aspectos de biossegurança.

Diante do decreto estadual, a Reitoria suspendeu as atividades acadêmicas presenciais nos campi, nas unidades e nos polos por 15 dias a partir de 16 de março. As atividades administrativas no âmbito da Furj/Univille-Inovaparq foram mantidas adotando-se medidas de biossegurança e por meio de home office, empregando ferramentas digitais que viabilizaram o trabalho remoto, a comunicação e o atendimento das comunidades interna e externa. Nesse período de 15 dias, a Reitoria mobilizou as coordenações de área, coordenações de cursos e programas, bem como as gerências e assessorias para a elaboração de uma proposta de alteração do calendário acadêmico e a disponibilização da plataforma Univille Virtual para professores e estudantes.

A proposta de alteração do calendário acadêmico elaborada pela Reitoria foi aprovada pelo Conselho Universitário por meio da Resolução Consun n.º 04/2020, de 25 de março de 2020. A retomada de aulas por meio da plataforma Univille Virtual ocorreu a partir de 30 de março de 2020, e as alterações no calendário acadêmico permitiram que o ano letivo de 2020 fosse mantido. Situações específicas de determinados cursos e disciplinas foram gerenciadas no âmbito das coordenações de cursos e de áreas sob a supervisão da Pró-Reitoria de Ensino e com o suporte das demais Pró-Reitorias e da Procuradoria Jurídica da Furj.

A Univille Virtual foi uma plataforma para a substituição das disciplinas presenciais por aulas mediadas por tecnologias de informação e comunicação, conforme autorizado pela Portaria do MEC n.º 343, de 17 de março de 2020. A solução foi viabilizada graças ao know-how que a Instituição havia adquirido ao longo do Projeto Estratégico Institucional de Implantação da EaD e do Projeto Estratégico Institucional de Implantação de disciplinas semipresenciais. A plataforma foi desenvolvida pelas equipes da Gerência de Tecnologia da Informação (GTI), do Centro de Inovação Pedagógica (CIP) e da Unidade de Educação a Distância (UnEaD) por meio da integração de ferramentas que incluíram o MS-Teams e o Ambiente Virtual de Aprendizagem Enturma. Além disso, foram desenvolvidos vídeos e workshops para professores e estudantes sobre as ferramentas e metodologias de aprendizagem mediadas por tecnologias da informação e comunicação. A Resolução ConsUn n.º 03/20 estabeleceu condições para a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais nos cursos de graduação e pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) presenciais da Univille em razão da pandemia.

No que diz respeito ao relacionamento com os estudantes, no dia 16 de março a Reitoria realizou reunião com representantes do Diretório Central dos Estudantes (DCE) e de outras entidades estudantis para orientá-los quanto aos encaminhamentos institucionais diante da pandemia. Além da intensificação da comunicação e atendimento dos estudantes por meio de ferramentas digitais, a Reitoria e o DCE passaram a realizar reuniões periódicas sobre o cenário, a situação

institucional e as demandas estudantis, havendo até mesmo a emissão periódica de comunicados conjuntos sobre orientações e encaminhamentos quanto às atividades acadêmicas e demandas do corpo discente. À medida que a pandemia se prolongava, temas relacionados à situação dos estudantes foram discutidos, considerando diretrizes da Política de Relacionamento com os Estudantes da Univille e levando a decisões e ações que buscaram o acolhimento de todos, especialmente dos que sofreram impactos diretos. A Central de Relacionamento com o Estudante, a Central de Atendimento Acadêmico, a Gerência de Tecnologia da Informação e a Gerência Financeira aperfeiçoaram os processos de atendimento e adotaram indicadores para gerir as demandas. Algumas medidas adotadas incluíram o empréstimo de computadores; o aperfeiçoamento e a ampliação do suporte tecnológico, do atendimento psicológico-psicopedagógico-psicossocial; a isenção de multa e juros quando de atrasos no pagamento de mensalidades, bem como a flexibilização do pagamento para os estudantes que perderam emprego e/ou renda. Também se deve considerar a proposta encaminhada pela Presidência da Furj e aprovada pelo Conselho de Administração (Resolução n.º 06/10) e pelo Conselho Universitário (Resolução n.º 16/20) de instituir um programa emergencial de bolsas de estudo. Todas essas medidas levaram em conta o papel social da Instituição e a necessidade de ações para mitigar o risco de evasão e inadimplência dos estudantes.

Também no que se refere ao corpo docente e ao pessoal administrativo foram tomadas medidas ao longo do período de pandemia em 2020. Adotaram-se o banco de horas e o home office, além da redução proporcional de jornada de trabalho e salário prevista na Medida Provisória n.º 936, de 1.º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020, por meio da qual o governo federal instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. A Gerência de Gestão de Pessoas, por meio do Programa Qualidade de Vida, também intensificou o apoio psicológico e o apoio psicossocial aos empregados da Instituição.

Do ponto de vista estratégico, considerando os aspectos acadêmico, administrativo e econômico-financeiro, a Presidência da Furj, a Reitoria da Univille e a Direção do Inovaparq anteciparam para 2020 as análises de cenário para a avaliação de meio termo do PEI que estavam previstas para início de 2021. Considerando o impacto da pandemia sobre as receitas e os custos, tanto a revisão da proposta orçamentária de 2020 quanto a elaboração da proposta orçamentária de 2021 e a elaboração do orçamento plurianual de 2021-2025 foram realizadas de forma participativa com coordenadores, gerentes e assessores, buscando alternativas para superar o desafio da pandemia. Estabeleceram-se medidas administrativas e acadêmicas visando à sustentabilidade institucional da Furj e de suas mantidas – a Univille e o Inovaparq –, aprovadas pelo Conselho Universitário (Resolução n.º 15/20) e pelo Conselho de Administração (Resolução n.º 13/20). Além disso, foram instituídas comissões mistas com o objetivo de realizar estudos sobre a reestruturação do Inovaparq, a reestruturação de fundos institucionais e alternativas para conter os efeitos dos triênios ilimitados sobre a sustentabilidade. Os estudos foram realizados e apresentados aos conselhos, que aprovaram as recomendações constantes nos relatórios das comissões mistas (Resoluções ConsAdm 80/20, 81/20, 82/20 e 83/20 e Resoluções ConsUn 49/20, 50/20, 57/20 e 58/20).

Entre as medidas estabelecidas na Resolução ConsUn n.º 15/20, definiu-se que a Reitoria, a Diretoria Administrativa e os comitês de área desenvolveriam em 2020, para implantação a partir de 2021, a reestruturação da organização didático-pedagógica dos cursos de graduação da Univille, considerando as diretrizes e os modelos aprovados pelo Conselho Universitário em 2020; a reestruturação dos custos e da formação de preços dos cursos e serviços da Instituição; e a reestruturação das políticas e práticas mercadológicas dos cursos e serviços da Instituição.

Quanto à reestruturação da organização didático-pedagógica dos cursos de graduação, intensificaram-se as ações em 2020 do Projeto Estratégico Institucional de Inovação Pedagógica e Curricular, do Projeto Estratégico Institucional de

Curricularização da Extensão e do Projeto Estratégico Institucional de elaboração de uma metodologia híbrida (blended) de ensino e aprendizagem. Mediante diretrizes amplamente discutidas na comunidade acadêmica e aprovadas pelo Conselho Universitário por meio da Resolução n.º 19/20, os cursos de graduação passaram por reestruturações que incluíram a semestralização, o compartilhamento de componentes curriculares entre cursos, áreas e campi, o compartilhamento de componentes curriculares relativos a eixos formativos institucionais, a inclusão de componentes curriculares semipresenciais e a adoção de metodologias de aprendizagem ativa e de tecnologias educacionais. Além da reestruturação de cursos existentes, em 2020 foram autorizados pelo Conselho Universitário (ConsUn) 16 cursos novos, sendo 11 presenciais e 5 na modalidade EaD.

O processo de reestruturação da graduação envolveu ações associadas a duas outras medidas de sustentabilidade aprovadas pelo ConsUn e ConsAdm e implementadas em 2020. A reestruturação dos custos e da formação de preços dos cursos e serviços da Instituição foi desenvolvida pela Diretoria Administrativa da Furj com o envolvimento das Pró-Reitorias e das coordenações de área e coordenações de cursos, resultando em uma engenharia econômica que buscou racionalizar custos sem perder de vista os aspectos da qualidade e da inovação. A reestruturação das políticas e práticas mercadológicas dos cursos e serviços da Instituição envolveu a Diretoria Administrativa, a Procuradoria Jurídica, a Gerência de Comunicação e as coordenações de áreas e de cursos com o objetivo de buscar o aperfeiçoamento dos processos de ingresso e as campanhas de captação, considerando o contexto concorrencial na área da educação superior na região de atuação da Universidade. Essas ações foram priorizadas considerando-se que a análise de cenário indicava que o prolongamento da pandemia e a crise econômica nacional trariam mais dificuldades na captação de novos estudantes para 2021.

Também em 2020 foram desenvolvidas ações relacionadas ao aumento de receitas obtidas com pós-graduação lato sensu, cursos de qualificação, prestação de serviços e captação de recursos por meio de parcerias e editais. Os serviços que envolviam atividades presenciais continuaram tendo dificuldades em evoluir por

conta das restrições de biossegurança e legais. Os serviços relacionados à EaD puderam evoluir, mas não no volume desejado. No que tange à formação continuada, lançou-se o Portal Qualifica Univille. Otimizando a infraestrutura instalada para atender à modalidade EaD, a Univille, por intermédio desse portal, vem oferecendo cursos demandados por diferentes comunidades de seu entorno nas áreas de hospitalidade, gestão, tecnologia, saúde e educação.

Em dezembro de 2020 os primeiros países começaram a imunização da população contra o vírus causador da covid-19. A vacinação no Brasil foi iniciada no dia 17 de janeiro de 2021, e em 19 de janeiro foram aplicadas as primeiras doses em profissionais de saúde de Joinville. Dadas as dificuldades de logística, quantidade de vacinas disponíveis e as próprias características do imunizante, o processo de primeira imunização estendeu-se por todo o ano de 2021. Ao longo desse tempo, a região de atuação da Univille permaneceu até setembro de 2021 em estado gravíssimo de acordo com o mapa de risco adotado pela Secretaria Estadual de Saúde de Santa Catarina.

O ministro da Educação, em dezembro de 2020, homologou o Parecer n.º 19 do Conselho Nacional de Educação (CNE), que estendeu até 31 de dezembro de 2021 a permissão para atividades remotas no ensino básico e superior em todo o país. O parecer indicava ainda que o retorno dependeria da matriz de risco da localidade e que poderia ser gradual e em um modelo híbrido que facultasse ao estudante assistir às aulas remotamente ou de forma presencial.

Do ponto de vista acadêmico, o ano de 2021 foi caracterizado por dificuldades no que diz respeito a um possível retorno pleno à presencialidade. Um dos efeitos disso foi a confirmação da queda no número de matriculados nos cursos de graduação, um fenômeno observado não apenas na Univille, mas em todas as instituições de ensino.

O calendário acadêmico de 2021 foi aprovado pelo Conselho Universitário considerando a legislação vigente e a organização da Universidade para a oferta das aulas em um sistema híbrido. Mais uma vez, sob a supervisão da Pró-Reitoria

de Ensino e com o suporte das demais pró-reitorias, as coordenações de áreas e coordenações de cursos planejaram e organizaram a retomada gradual da presencialidade levando em conta o cenário pandêmico, a evolução da vacinação e as especificidades de cada curso e disciplina.

No âmbito administrativo, a revisão do orçamento de 2021 e a elaboração da proposta orçamentária para 2022 e do orçamento plurianual de 2022-2026 foram feitas de forma participativa e considerando a atualização dos cenários econômico e educacional, impactados pela pandemia e que indicam o retorno à presencialidade em 2022 e uma gradual retomada econômica e educacional a partir de 2023. Levando em conta tais aspectos, mais uma vez a Presidência da fundação encaminhou, e o ConsUn (Resolução n.º 13/21) e o ConsAdm (Resolução n.º 05/21) aprovaram, medidas administrativas visando à sustentabilidade institucional da Furj e de suas mantidas – Univille e Inovaparq.

Também em 2021 ocorreu a avaliação de meio termo do Planejamento Estratégico Institucional (PEI) – Ciclo 2017-2026. Foram realizados 56 workshops com integrantes da comunidade acadêmica para avaliar o andamento dos projetos estratégicos e o status das metas institucionais associadas a cada um dos objetivos estratégicos. Além disso, foram revisitados a missão, a visão, os valores e a estratégia institucionais para revalidá-los diante do momento vivenciado pela Universidade e dos cenários futuros. Por fim, realizou-se um processo de revisão do PEI que gerou a minuta do Plano de Desenvolvimento Institucional 2022-2026, a ser submetido ao ConsUn e, após a sua aprovação, encaminhado ao MEC. O PDI 2022-2026 foi aprovado pelo Conselho Universitário de acordo com a Resolução ConsUn n.º 31/21.

Embora 2020 e 2021 tenham sido anos dramáticos para a sociedade global, a Univille buscou enfrentar esse momento histórico de forma responsável e cidadã, engajando-se ou liderando iniciativas que concorreram para minimizar o contágio pelo coronavírus SARS-CoV2, para amenizar o sofrimento pelas perdas de vidas e para o atendimento aos doentes. No amplo escopo de sua atuação como

universidade comunitária, a comunidade acadêmica não mediou esforços para enfrentar todas as urgências sociais que emergiram, dia a dia, das esferas educacional, econômico-financeira e saúde física e psíquica. Dos dilemas que abateram incessantemente as comunidades locais, cumpre ainda à Univille, cada vez mais, afirmar-se como espaço que historicamente cultiva esperanças de (re)construção de novos futuros mais promissores.

1.6 Corpo dirigente

ALEXANDRE CIDRAL – Reitor

Titulação

Graduação: Ciências da Computação – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (1988)

Graduação: Psicologia – Associação Catarinense de Ensino – ACE (1995)

Mestrado: Psicologia – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (1997)

Doutorado: Engenharia de Produção – UFSC (2003)

THEREZINHA MARIA NOVAIS DE OLIVEIRA – Vice-Reitora

Titulação

Graduação: Engenharia Sanitária – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (1989)

Mestrado: Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (1993)

Doutorado: Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (1998)

PATRÍCIA ESTHER FENDRICH MAGRI – Pró-Reitora de Ensino

Titulação

Graduação: Educação Física – Universidade Regional de Blumenau - FURB (1987)

Mestrado: Educação e Cultura – Universidade Estadual de Santa Catarina – UDESC (2002)

Doutorado: Saúde e Meio Ambiente – Universidade da Região de Joinville – Univille (2019)

PAULO HENRIQUE CONDEIXA DE FRANÇA – Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação

Titulação

Graduação: Engenharia Química – Universidade Federal do Paraná - UFPR (1992)

Mestrado: Biologia Celular e Molecular – Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) (1997)

Doutorado: Ciências – Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ (2005)

YONÁ DA SILVA DALONSO – Pró-Reitora de Extensão e Assuntos Comunitários

Titulação

Graduação: Turismo e Hotelaria – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI (1998)

Mestrado: Ciências da Comunicação – Universidade de São Paulo – USP (2004)

Doutorado: Geografia – Universidade do UMinho (2015)

GEAN CARDOSO DE MEDEIROS – Pró-Reitor de Infraestrutura

Titulação

Graduação: Ciências da Computação – Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul – 1996

Especialização: Empreendedorismo na Engenharia – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (1999)

Mestrado: Ciências da Computação – UFSC (2002)

EDUARDO SILVA – Diretor Geral do *Campus São Bento do Sul*

Titulação

Graduação: Filosofia – Fundação Educacional de Brusque – UNIFEDE (2001)

Mestrado: Patrimônio Cultural e Sociedade – Universidade da Região de Joinville – Univille (2010)

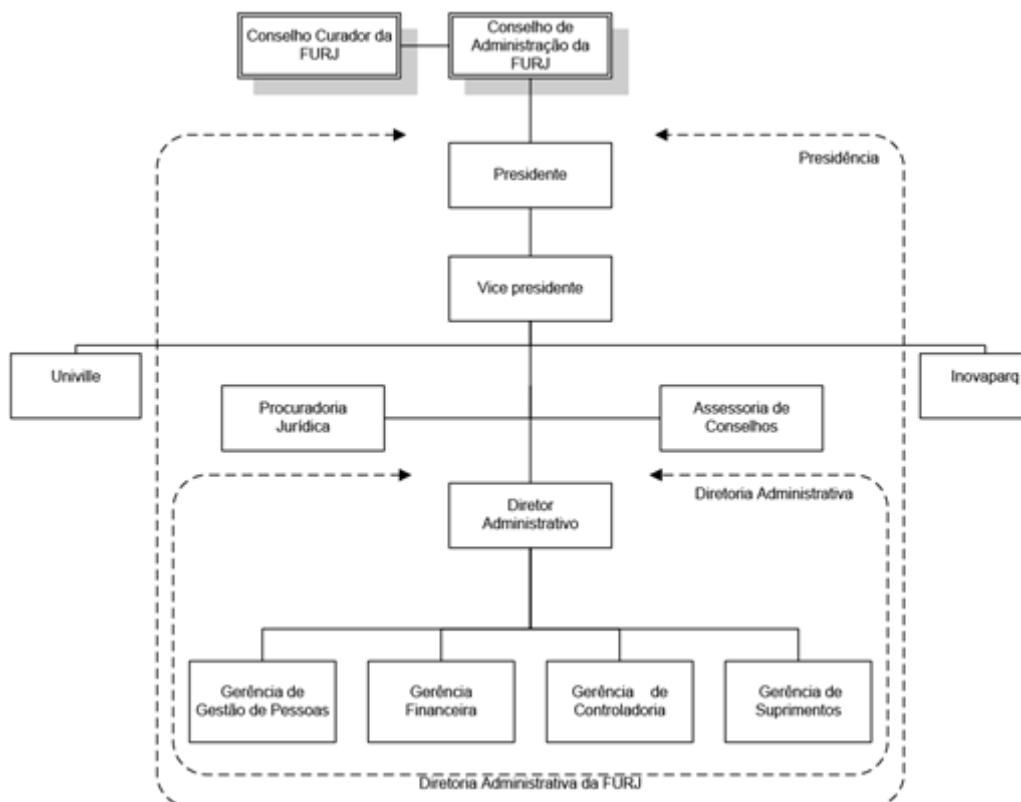
Doutorado: Comunicação e Cultura – Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ (2021)

1.7 Estrutura organizacional

A estrutura organizacional é a forma como uma instituição ou organização distribui a autoridade, as responsabilidades e as atividades com vistas a executar os processos de trabalho que proporcionam a implementação das estratégias e o alcance dos objetivos organizacionais. De acordo com Hall (2004), a estrutura organizacional consiste na maneira como ocorre a distribuição das pessoas entre posições sociais que influenciam os relacionamentos de papéis desempenhados por elas. Essa estrutura implica a divisão de trabalho (distribuição das tarefas entre as pessoas) e a hierarquia (distribuição das pessoas em posições), atendendo a três funções básicas: viabilizar os processos, produtos e serviços organizacionais com o intuito de alcançar os objetivos e metas; minimizar as variações individuais sobre a organização; estabelecer o contexto no qual o poder decisório é exercido e as ações são executadas. Dessa forma, a estrutura organizacional é a soma de meios pelos quais o trabalho se divide em tarefas distintas e como se realiza a coordenação dessas tarefas (MINTZBERG, 2010), com implicações quanto à definição das instâncias deliberativas, executivas e consultivas e das relações hierárquicas entre as áreas na organização.

O organograma da Furj é apresentado na figura 5.

Figura 5 – Organograma da Furj

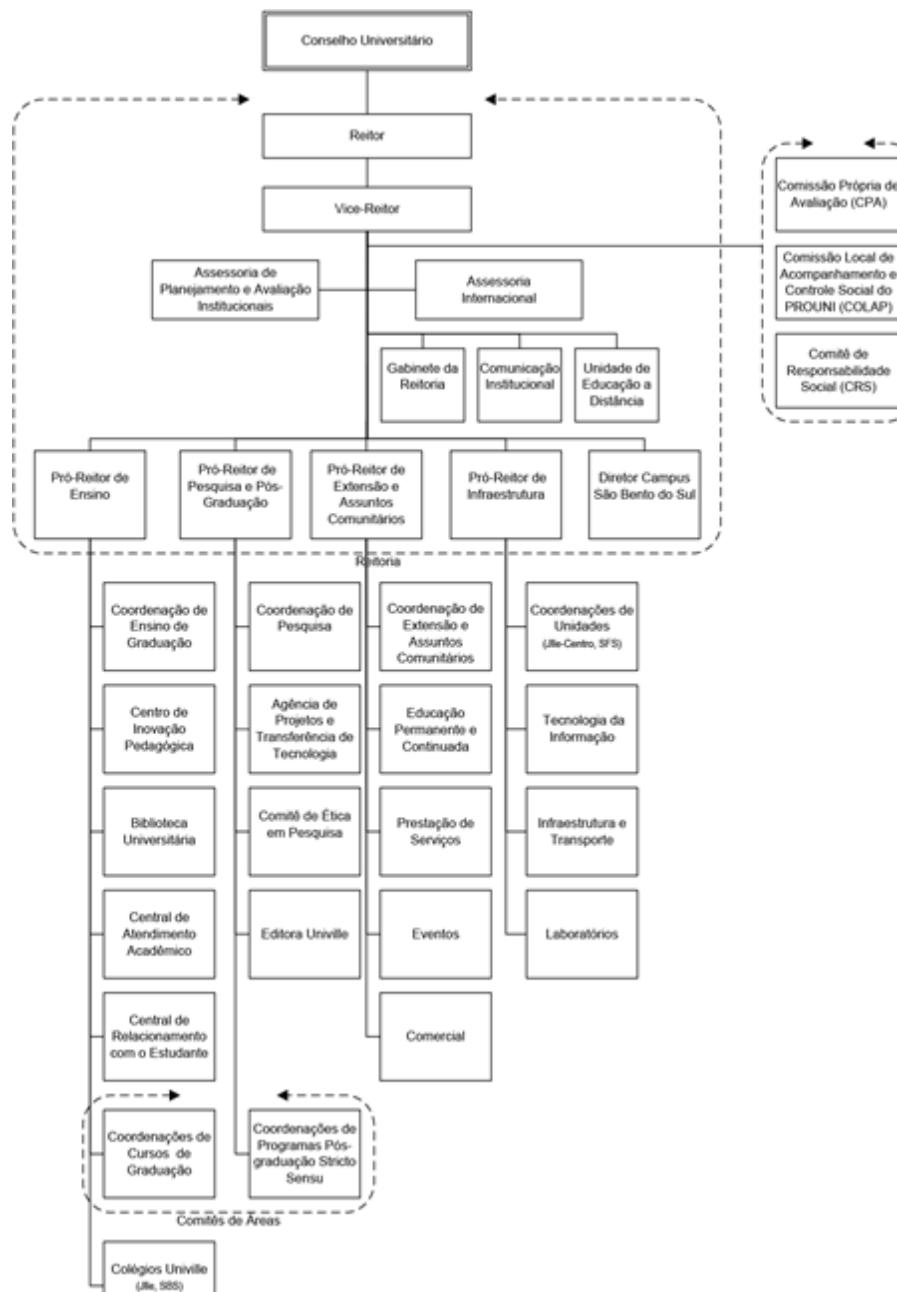


Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

A Furj tem como órgão deliberativo superior o Conselho de Administração, e como órgão fiscalizador, o Conselho Curador. O órgão executivo da Furj é a presidência, da qual faz parte a diretoria administrativa. A Furj é mantenedora da Univille e do Inovapard.

A administração da Univille está organizada em geral, dos campi e unidades, dos cursos de graduação e programas de pós-graduação stricto sensu e dos órgãos complementares e suplementares (UNIVILLE, 2016). O organograma da Univille é apresentado na figura 6.

Figura 6 – Organograma da Univille



Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

A seguir os órgãos que compõem a estrutura da Furj e da Univille são descritos. A administração de ambas é realizada por meio de órgãos deliberativos, consultivos e executivos previstos nos estatutos, regimentos e outras regulamentações institucionais.

1.7.1 Fundação Educacional da Região de Joinville

A Fundação Educacional da Região de Joinville, instituída pela Lei n.º 871, de 17 de julho de 1967, com alterações posteriores, é uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos, com autonomia didático-pedagógica, científica, tecnológica, administrativa, financeira e disciplinar, exercida na forma da lei e dos seus estatutos, com sede e foro na cidade de Joinville, Santa Catarina. As disposições atinentes à autonomia da Furj são regidas por seu estatuto, que passou por atualização aprovada em 2014 pelo Conselho de Administração, Conselho Curador e Ministério Público de Santa Catarina.

A Furj tem por finalidade manter a Univille e o Inovaparq. As instituições mantidas gozam de autonomia didática, pedagógica, científica, tecnológica, administrativa e disciplinar, de acordo com a legislação e regulamentos próprios.

São órgãos da administração da Furj:

- Conselho de Administração;
- Conselho Curador;
- Presidência.

1.7.1.1 Conselho de Administração da Furj

O Conselho de Administração, órgão máximo e soberano de deliberação em assuntos de política administrativa e financeira da Furj, constitui-se dos seguintes membros (FURJ, 2014):

- Presidente da Furj;
- Vice-Presidente da Furj;
- Diretor Administrativo da Furj, sem direito a voto;
- Um indicado por unidade acadêmico-administrativa;

- Dois indicados pelo *Campus São Bento do Sul*;
- Um indicado por cada um dos demais *campi* da Univille;
- Um indicado pelos Colégios Univille;
- Um indicado pelos programas/cursos de pós-graduação *stricto sensu* da Univille;
- Um discente indicado por DCE da Univille;
- Um indicado pelo Inovaparq;
- O último ex-presidente da Furj;
- Um indicado pelas Associações de Pais e Professores (APPs) dos Colégios da Univille;
- Um indicado pela Affurj;
- Representantes da comunidade Regional:
 - um indicado pelo Poder Executivo de cada município em que a Furj tenha sede ou extensão;
 - um indicado pelo Poder Legislativo de Joinville;
 - um indicado pela Associação dos Municípios da Região Nordeste de Santa Catarina;
 - um indicado da comunidade empresarial;
 - um indicado da comunidade científica;
 - um indicado das Centrais Sindicais de Joinville;
 - um indicado pelo Conselho Municipal de Educação.

O presidente e o vice-presidente do Conselho de Administração serão eleitos dentre seus membros, para um mandato de 2 (dois) anos, sendo permitida uma recondução. A natureza do mandato dos conselheiros é definida pelo Estatuto da Furj.

Ao Conselho de Administração compete (FURJ, 2014):

- examinar, discutir e aprovar:
 - o Estatuto e o Regimento da Furj e suas respectivas reformas;
 - os regulamentos das instituições mantidas pela Furj e suas respectivas reformas, exceto da Univille, que se reportará ao Conselho Universitário dessa mantida;
 - as estratégias de ação e as prioridades de investimento da Furj e de suas instituições mantidas;

- as diretrizes para investimentos da Furj;
- a criação e a extinção de estruturas administrativas da Furj;
- a criação e a extinção de instituição mantida pela Furj;
- a proposta orçamentária do ano subsequente para ser submetida ao Conselho Curador para análise e homologação;
- o orçamento anual e o orçamento plurianual da Furj, a serem submetidos ao Conselho Curador para análise e homologação;
- a prestação de contas anual da Furj, mediante parecer do Conselho Curador;
- o relatório anual e o balanço geral da Furj, mediante parecer do Conselho Curador;
- os critérios para definição de mensalidades, taxas, descontos e demais contribuições relativas às prestações de serviços executadas pelas instituições mantidas pela Furj;
- os valores das mensalidades ou anuidades escolares de cursos regulares;
- os critérios para contratação de serviços e aquisição de produtos e bens para consecução dos objetivos da Furj;
- o plano de cargos e salários do pessoal contratado pela Furj e suas alterações.
- acompanhar a execução orçamentária;
- estabelecer diretrizes para a execução de atividades relacionadas com:
 - administração financeira, contábil e auditoria;
 - administração patrimonial;
 - administração de pessoal;
 - avaliação das atividades da Furj.
- deliberar sobre os seguintes assuntos e submetê-los à homologação do Conselho Curador:
 - os pedidos de empréstimos que onerem os bens da Furj, a serem apresentados a entidades de financiamento;
 - a aceitação de doações com encargo;

- os convênios, acordos e contratos que onerem o patrimônio da Furj;
- a participação da Furj no capital de outras empresas, cooperativas, condomínios ou outras formas de associativismo, bem como organizar empresas cuja atividade interesse aos objetivos da Furj.
- autorizar a alienação, a oneração ou a aquisição de bens e direitos pela Furj e encaminhar para homologação do Conselho Curador;
- escolher os membros e os suplentes do Conselho Curador;
- homologar o Estatuto e o Regimento Geral da Univille e suas respectivas reformas, aprovados pelos Conselhos da Univille;
- homologar a diretoria administrativa indicada pelo presidente da Furj;
- conhecer outras matérias de interesse da Furj e deliberar sobre elas;
- julgar em grau de recurso, em matéria de sua competência, as decisões tomadas pelas Instituições mantidas pela Furj;
- resolver os casos omissos neste Estatuto e no Regimento da Furj.

A sistemática de funcionamento das reuniões do Conselho de Administração é definida pelo Estatuto da Furj.

Ao Presidente do Conselho de Administração compete (FURJ, 2014):

- convocar e presidir as reuniões do Conselho;
- constituir comissões e grupos de trabalho;
- distribuir processos e designar relator para exame e parecer;
- cumprir o Estatuto da Furj;
- encaminhar ao Conselho Curador as deliberações do Conselho de Administração que necessitem de apreciação e/ou homologação daquele conselho;
- exercer atribuições definidas em lei, neste estatuto ou por deliberação do conselho.

1.7.1.2 Conselho Curador da Furj

O Conselho Curador é o órgão de fiscalização e registro da administração econômico-financeira da Furj, e seus conselheiros e suplentes são indicados pelo Conselho de Administração da Furj, dentre pessoas que detenham capacidade e familiaridade com a área econômico-financeira, jurídica e/ou contábil. O Conselho Curador é composto por dez membros, sendo cinco titulares e cinco suplentes. A natureza do mandato e a sistemática das reuniões são definidas pelo Estatuto da Furj.

De acordo com o estatuto (FURJ, 2014), compete ao Conselho Curador:

- homologar o ato do Conselho de Administração, que aprova:
 - a proposta orçamentária;
 - o orçamento anual e o orçamento plurianual da Furj;
 - contratos e convênios que onerem os bens patrimoniais da Furj;
 - pedidos de empréstimos que onerem os bens da Furj, a serem apresentados a entidades de financiamento;
 - a aceitação de doações e/ou subvenções com encargo;
 - a participação da Furj no capital de outras empresas, cooperativas, condomínios ou outras formas de associativismo;
 - a organização de empresas cujas atividades interessem aos objetivos da Furj.
- examinar, discutir e emitir parecer sobre a prestação de contas anual, o relatório anual e o balanço geral da Furj para aprovação do Conselho de Administração;
- homologar o ato do Conselho de Administração que autoriza a alienação, oneração ou aquisição de bens e direitos pela Furj.

1.7.1.3 Presidência da Furj

A presidência da Furj é composta por presidente, vice-presidente e diretoria administrativa. Os cargos de presidente e vice-presidente da Furj são exercidos respectivamente pelo reitor e vice-reitor da Univille.

De acordo com o Estatuto da Furj (Furj, 2014), compete ao presidente dessa fundação:

- promover a organização, a coordenação, a supervisão e o controle de todas as atividades da Furj, na forma da lei, do estatuto e das deliberações do Conselho de Administração;
- representar a Furj, ativa e passivamente, em juízo e fora dele;
- designar a diretoria administrativa da Furj;
- constituir advogado para defesa de interesse da entidade;
- determinar a execução das resoluções do Conselho de Administração;
- superintender os serviços administrativos da Furj;
- cumprir e fazer cumprir o Estatuto da Furj;
- firmar contratos e convênios;
- captar recursos com instituições financeiras, órgãos de fomento e comunidade em geral;
- informar o Conselho de Administração e o Conselho Curador sobre a oneração de bens imóveis, decorrente de decisão em processo judicial;
- encaminhar a proposta orçamentária da Furj ao Conselho de Administração até o dia 30 de outubro do ano anterior ao exercício financeiro e até o dia 15 de dezembro do mesmo ano ao Ministério Público;
- encaminhar a prestação de contas da Furj ao Conselho Curador;

- encaminhar a prestação de contas da Furj ao Ministério Público até o dia 30 de junho do ano subsequente ao do exercício financeiro;
- exercer atribuições definidas em lei, no estatuto ou por deliberação do Conselho de Administração, e atribuições inerentes a sua competência legal.

Compete ao vice-presidente (Furj, 2014):

- representar a Furj em faltas e impedimentos temporários do presidente;
- coordenar ações administrativas delegadas pelo presidente.

A Diretoria Administrativa é responsável pela execução das atividades de planejamento, gerenciamento e controle dos recursos disponibilizados para a Furj e suas mantidas e pela avaliação dos resultados (FURJ, 2014).

1.7.2 Universidade da Região de Joinville

A Universidade da Região de Joinville é uma instituição de ensino, pesquisa e extensão credenciada pelo MEC em 14 de agosto de 1996, mantida pela Furj. A Universidade goza de autonomia didática, pedagógica, científica, tecnológica, administrativa e disciplinar, de acordo com a legislação, seu estatuto e demais regulamentações institucionais. O Estatuto da Univille passou por atualização, aprovada em 2016 pelo Conselho Universitário e homologada pelo Conselho de Administração da mantenedora (UNIVILLE, 2016).

A Univille organiza sua atuação em *campi*, unidades e polos de apoio presencial à EaD, podendo criá-los e implantá-los segundo suas políticas e a legislação vigente. Atualmente a Universidade conta com:

- *Campus Joinville*, que é sua sede e possui polo EaD;
- *Campus São Bento do Sul*, com polo EaD;

- Unidade Centro – Joinville, com polo EaD;
- Unidade São Francisco do Sul, com polo EaD;
- Polo Jaraguá do Sul;
- Polo Itapoá;
- Polo Guaramirim;
- Polo Barra Velha;
- Polo Massaranduba;
- Polo Araquari;
- Polo Guaratuba.

A Univille tem como finalidade promover e apoiar a educação e a produção da ciência por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, contribuindo para a sólida formação humanística e profissional, objetivando a melhoria da qualidade de vida da sociedade (UNIVILLE, 2016). A educação e a produção da ciência são desenvolvidas na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, que envolvem a arte, a cultura, o esporte, o meio ambiente, a saúde, a inovação, a internacionalização e o empreendedorismo, objetivando a melhoria da qualidade de vida da sociedade e da comunidade regional.

Para alcançar suas finalidades, a Univille propõe-se a (UNIVILLE, 2016):

- promover o ensino voltado à habilitação de profissionais nas diferentes áreas do conhecimento para participarem do desenvolvimento científico, tecnológico, artístico e cultural, contribuindo assim para o desenvolvimento humano em suas dimensões política, econômica e social;
- promover, estimular e assegurar condições para a pesquisa científica, tecnológica, artística, esportiva, cultural e social, comprometida com a melhoria da qualidade de vida da comunidade regional e com a inovação em todas as áreas do saber;

- promover a extensão por meio do diálogo com a comunidade, objetivando conhecer e diagnosticar a realidade social, política, econômica, tecnológica, artística, esportiva e cultural de seu meio, bem como compartilhar conhecimentos e soluções relativos aos problemas atuais e emergentes da comunidade regional.

Conforme seu estatuto (UNIVILLE, 2016), no cumprimento de suas finalidades, a Univille adota os princípios de respeito à dignidade da pessoa e de seus direitos fundamentais, proscrevendo quaisquer tipos de preconceito ou discriminação. Além disso, na realização de suas atividades, a Univille considera:

- a legislação aplicável e a legislação específica educacional;
- o seu estatuto e o estatuto e regimento da mantenedora;
- o seu regimento;
- as resoluções do Conselho de Administração da Furj e do Conselho Universitário da Univille;
- as demais regulamentações oriundas dos Conselhos Superiores e das Pró-Reitorias.

A autonomia didático-científica da Universidade, obedecendo ao artigo 207 da Constituição da República Federativa do Brasil, consiste na faculdade de (UNIVILLE, 2016):

- estabelecer suas políticas de ensino, pesquisa, extensão e demais políticas necessárias ao cumprimento de suas finalidades;
- criar, organizar, modificar e extinguir cursos de graduação e cursos/programas de pós-graduação, observadas a legislação vigente, as demandas do meio social, econômico e cultural e a viabilidade econômico-financeira;
- fixar os currículos de seus cursos e programas, obedecidas as determinações legais;
- criar, organizar, modificar e extinguir programas e projetos de pesquisa científica, de extensão e de produção artística, cultural e esportiva;
- estabelecer a organização e o regime didático-científico da Universidade;

- promover avaliações, realizando mudanças conforme seus resultados;
- elaborar, executar e acompanhar o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) por meio do processo participativo do Planejamento Estratégico Institucional (PEI);
- promover a capacitação de seus profissionais em sintonia com as normas e necessidades institucionais;
- conferir graus, diplomas, títulos e outras dignidades universitárias.

A autonomia administrativa consiste na faculdade de (UNIVILLE, 2016):

- propor a reforma do Estatuto e do Regimento da Univille;
- elaborar, aprovar e reformar o Regimento do Conselho Universitário;
- propor critérios e procedimentos sobre admissão, remuneração, promoção e dispensa do pessoal administrativo e dos profissionais da educação, para deliberação do Conselho de Administração da Furj;
- eleger os seus dirigentes, nos termos da legislação vigente, do seu Estatuto e do Regimento da Univille;
- utilizar o patrimônio e aplicar os recursos da Furj, zelando pela conservação, otimização e sustentabilidade, de forma a assegurar a realização de suas finalidades e seus objetivos;
- elaborar a proposta orçamentária para o ano subsequente encaminhando-a para deliberação do Conselho de Administração da Furj;
- executar o orçamento anual aprovado, prestando contas de sua realização à mantenedora;
- firmar acordos, contratos e convênios acadêmicos da Univille.

A autonomia disciplinar consiste na faculdade de aplicar sanções ao corpo diretivo, aos profissionais da educação, ao corpo discente e ao pessoal administrativo, na forma da Lei, do Regimento da Univille e do Regime Disciplinar dos Empregados da Furj (UNIVILLE, 2016).

Para atingir os seus fins, a Univille segue princípios de organização (UNIVILLE, 2016):

- Unidade de administração, considerando missão, visão, princípios e valores institucionais, bem como Plano de Desenvolvimento Institucional, únicos;
- Estrutura orgânica com base nos cursos, em sua integração e na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- Racionalidade de organização para integral utilização dos recursos humanos e materiais;
- Universalidade do saber humano, por meio da atuação nas diferentes áreas do conhecimento;
- Flexibilidade de métodos e diversidade de meios, pelos quais as atividades de ensino, pesquisa, extensão e serviços oferecidos possam melhor atender às diferentes necessidades dos públicos e das comunidades em que a Universidade atua.

Conforme seu estatuto (Univille, 2016), a administração geral da Univille organiza-se da seguinte forma:

- Órgão deliberativo superior: Conselho Universitário, que dispõe de quatro câmaras consultivas:
 - Câmara de Ensino;
 - Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação;
 - Câmara de Extensão;
 - Câmara de Gestão.
- Órgão executivo superior: Reitoria;
- Órgãos consultivos.

Os órgãos consultivos da administração geral são constituídos com base nas demandas acadêmico-administrativas e em questões estratégicas institucionais, podendo ser integrados por membros da comunidade regional.

1.7.2.1 Conselho Universitário da Univille

O Conselho Universitário, órgão máximo consultivo, deliberativo, normativo e jurisdicional da Univille em assuntos de ensino, pesquisa, extensão, planejamento, administração universitária e política institucional, é constituído pelos seguintes membros:

- reitor como presidente;
- pró-reitores;
- último ex-reitor;
- diretores de *campi*;
- coordenadores de cursos de graduação e de programas de pós-graduação *stricto sensu*;
- coordenadores das áreas de pós-graduação *lato sensu*, ensino, pesquisa e extensão;
- diretores dos órgãos complementares; • um representante do pessoal docente;
- representação discente, composta por:
 - dois representantes da graduação por *campus*;
 - um representante da graduação por unidade;
 - um representante da pós-graduação *lato sensu*;
 - um representante da pós-graduação *stricto sensu*.

- um representante do pessoal administrativo;
- um representante da Associação de Pais e Professores dos Colégios da Univille.

A natureza do mandato dos conselheiros e a sistemática das reuniões do Conselho Universitário são definidas pelo Estatuto da Univille.

Conforme tal estatuto, compete ao Conselho Universitário (UNIVILLE, 2016):

- zelar pelo patrimônio material e imaterial, tangível e intangível da Furj;
- zelar pela realização dos fins da Univille, exercendo a jurisdição superior da Universidade em matéria acadêmica e administrativa, incluindo a fiscalização no âmbito de suas atribuições, e a proposição de medidas de natureza disciplinar preventiva, corretiva ou repressiva, quando necessário;
- deliberar, em última instância, em matéria de ensino, pesquisa, extensão, planejamento, administração geral e política institucional;
- homologar instruções normativas da Reitoria e dos órgãos complementares e suplementares;
- instituir símbolos, insígnias e bandeiras no âmbito da Univille;
- deliberar sobre a aprovação da concessão de títulos honoríficos, por maioria qualificada de no mínimo 2/3 (dois terços) do total de seus membros;
- deliberar sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI);
- deliberar sobre as políticas institucionais da Univille;
- deliberar sobre a proposta orçamentária da Univille para o ano subsequente e, quando for o caso, sobre a proposta orçamentária revisada, encaminhando-a à diretoria administrativa da mantenedora para

compor a proposta orçamentária da Furj, a ser apreciada pelo Conselho de Administração;

- deliberar sobre a proposta de orçamento plurianual da Univille, encaminhando-a à diretoria administrativa da mantenedora para apreciação do Conselho de Administração da Furj;
- apreciar o Demonstrativo de Resultados da realização orçamentária do exercício anterior da Univille, encaminhando parecer à diretoria administrativa da mantenedora para compor a prestação de contas da Furj;
- emitir parecer a respeito de proposta de extinção da Univille, por decisão de no mínimo 2/3 (dois terços) de seus membros, encaminhando-o ao Conselho de Administração da Furj;
- deliberar sobre a criação, a extinção ou a fusão de *campi*, unidades e polos de apoio presencial para a Educação a Distância;
- deliberar sobre a criação, o desmembramento, a fusão ou a extinção de coordenações de cursos, comitês de área, setores e de órgãos complementares e suplementares;
- deliberar sobre acordos, contratos e convênios acadêmicos da Univille, encaminhando-os para a homologação do Conselho de Administração da Furj;
- aprovar o regulamento para eleição do reitor;
- aprovar alterações deste estatuto;
- aprovar o Regimento da Univille;
- fixar normas complementares ao Regimento da Univille sobre processo seletivo, projetos pedagógicos de cursos de graduação ou programas de pós-graduação, bem como sobre calendário acadêmico, horários das aulas, matrícula, transferência de estudantes, verificação de rendimento

escolar, revalidação de diplomas estrangeiros, aproveitamento de estudos e outros assuntos pertinentes à sua esfera de competência;

- estabelecer critérios para a distribuição de bolsas de estudo, quando se tratar de recursos próprios;
- aprovar a criação, o projeto de autorização, o projeto pedagógico, o desmembramento ou a extinção de cursos de graduação;
- aprovar a criação, o projeto e o regimento, bem como a extinção dos programas de pós-graduação *stricto sensu*;
- aprovar os projetos de cursos *lato sensu*;
- deliberar sobre o número de vagas iniciais de cursos de graduação e de pós-graduação novos e alteração do número de vagas dos cursos existentes;
- homologar os resultados dos editais dos projetos de ensino, de pesquisa e de extensão;
- homologar os resultados dos processos seletivos para admissão de professores adjuntos;
- estabelecer normas sobre credenciamento, descredenciamento e recredenciamento dos profissionais da educação superior;
- deliberar sobre pedido de afastamento docente;
- apreciar e emitir parecer sobre os Planos de Cargos, Carreiras e Salários dos Profissionais da Educação Superior e do Pessoal Administrativo, com as respectivas remunerações, para posterior deliberação do Conselho de Administração da Furj;
- julgar, em grau de recurso, os processos cuja decisão final tenha sido proferida pela Reitoria, em suposta situação de infringência à lei ou às regulamentações internas;

- deliberar, em grau de recurso, sobre decisões administrativas da Reitoria, de outros órgãos ou de outras autoridades universitárias;
- deliberar sobre providências destinadas a prevenir ou corrigir atos de indisciplina coletiva;
- apurar responsabilidade do reitor, quando incorrer em falta grave, ou quando, quer por omissão, quer por tolerância, permitir ou favorecer o não cumprimento deste estatuto, do Regimento da Univille e da legislação educacional;
- deliberar, após sindicância, sobre a intervenção em qualquer instância acadêmica ou administrativa da Univille por motivo de infringência da legislação, deste estatuto e do Regimento da Univille, por decisão de no mínimo 2/3 (dois terços) de seus membros;
- deliberar sobre a criação e o funcionamento de comissões temporárias e grupos de trabalho para tratar de assuntos de sua competência;
- emitir parecer a respeito de agregação de estabelecimentos isolados de ensino ou de pesquisa, localizados na área de atuação da Universidade, mediante aprovação por 2/3 (dois terços) de seus membros;
- deliberar sobre questões omissas neste estatuto e no Regimento da Univille.

Compete ao presidente do Conselho Universitário (UNIVILLE, 2016):

- convocar e presidir as reuniões do Conselho;
- constituir comissões temporárias e grupos de trabalho;
- distribuir processos e designar relator para exame e parecer;
- cumprir o Estatuto da Furj e o Estatuto da Univille;
- encaminhar à Furj as deliberações e os pareceres que necessitem da sua apreciação e/ou homologação;

- exercer atribuições definidas em lei, neste estatuto ou por deliberação do Conselho Universitário.

1.7.2.2 Reitoria

A Reitoria, órgão executivo superior da Univille que coordena, superintende e fiscaliza todas as suas atividades, é constituída de (UNIVILLE, 2016):

- reitor;
- vice-reitor;
- pró-reitor de ensino;
- pró-reitor de pesquisa e pós-graduação;
- pró-reitor de infraestrutura;
- pró-reitor de extensão e assuntos comunitários;
- diretor de *campi*.

A eleição para os cargos de reitor e vice-reitor ocorre de acordo com regulamento próprio, e o mandato é de quatro anos. O colégio eleitoral compõe-se de profissionais da educação, pessoal administrativo e estudantes regularmente matriculados na Universidade. Os candidatos aos cargos de reitor e vice-reitor devem pertencer ao quadro de carreira da Univille e comprovar o exercício de docência na Instituição por, no mínimo, quatro anos, além de apresentar uma proposta de gestão universitária.

Conforme o estatuto (UNIVILLE, 2016), compete à Reitoria planejar, superintender, coordenar, fiscalizar e avaliar todas as atividades da Univille, especialmente:

- coordenar a elaboração de projetos de criação e de projetos pedagógicos de cursos de graduação, de pós-graduação *lato sensu* e de

pós-graduação *stricto sensu* a serem submetidos ao Conselho Universitário, considerando o previsto no PDI;

- propor normas e critérios para a elaboração e a execução de planos, programas, projetos, editais e fundos para atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- supervisionar as atividades de ensino, de pesquisa, de extensão e de gestão universitária, realizando as mudanças que se fizerem necessárias, com base nos processos avaliativos;
- supervisionar planos, programas e projetos de ensino, de pesquisa e de extensão, avaliando os seus resultados;
- elaborar as políticas institucionais a serem submetidas ao Conselho Universitário;
- promover e deliberar sobre iniciativas de interação da Univille com a comunidade, com instituições congêneres e com organismos nacionais, internacionais e estrangeiros que possam contribuir para o alcance das finalidades institucionais;
- coordenar o Planejamento Estratégico Institucional (PEI) da Universidade com vistas a elaborar e atualizar o PDI, a ser submetido ao Conselho Universitário;
- elaborar o Relatório Anual de Atividades da Univille;
- administrar os recursos humanos, financeiros e materiais da Univille, colocados à sua disposição pela Furj, visando ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento de suas atividades de ensino, de pesquisa, de extensão e de gestão universitária;
- propor alterações nas atribuições e competências dos órgãos que integram a estrutura administrativa da Universidade, observando o Estatuto e o Regimento da Univille;

- formular a proposta orçamentária da Univille para o ano subsequente, submetendo-a à apreciação do Conselho Universitário, e posteriormente encaminhá-la à diretoria administrativa da mantenedora para compor a proposta orçamentária da Furj para o ano seguinte;
- formular o orçamento anual e o orçamento plurianual da Univille com base na revisão da proposta orçamentária aprovada no ano anterior pelo Conselho de Administração da Furj;
- acompanhar a execução do orçamento anual e do orçamento plurianual da Univille, decidindo sobre as alterações que se fizerem necessárias, obedecidos os critérios estabelecidos pela Furj;
- elaborar o Demonstrativo de Resultados da Univille, submetendo-o à apreciação do Conselho Universitário até 15 de abril do ano subsequente, e posteriormente encaminhá-lo à diretoria administrativa da mantenedora para compor a prestação de contas da Furj;
- exercer outras atribuições que lhe forem conferidas pela Furj, por este estatuto, pelo Regimento da Univille e por resoluções, convênios e outros atos decorrentes de competência legal.

São atribuições do reitor (UNIVILLE, 2016):

- representar a Univille em juízo ou fora dele, administrar, superintender, coordenar e fiscalizar todas as suas atividades;
- convocar e presidir o Conselho Universitário;
- promover, em conjunto com as pró-reitorias e diretorias de *campi*, a integração no planejamento e a harmonização na execução das atividades da Univille;
- encaminhar ao Conselho Universitário, nos prazos estabelecidos: o Plano de Desenvolvimento Institucional; a Proposta Orçamentária Anual;

a Proposta Orçamentária revisada, quando for o caso; a Proposta do Orçamento Plurianual e o Demonstrativo de Resultados da Univille;

- zelar pela fiel observância da legislação educacional, deste estatuto e do Regimento da Univille;
- conferir grau aos formandos da Univille ou delegar essa atribuição aos pró-reitores ou aos diretores de *campi*;
- assinar os diplomas de graduação, juntamente com o pró-reitor de ensino;
- assinar os diplomas de pós-graduação, juntamente com o pró-reitor de pesquisa e pós-graduação;
- exercer o poder disciplinar na esfera de sua competência;
- firmar acordos e convênios entre a Univille e entidades ou instituições públicas ou privadas, nacionais, internacionais ou estrangeiras, excetuando-se aqueles privativos da mantenedora;
- designar, indicar, delegar ou atribuir atividades ou representações de forma individual ou coletiva a membros da Reitoria;
- decidir, em caso de urgência, *ad referendum* do Conselho Universitário;
- baixar portarias;
- exercer outras atribuições inerentes a sua competência legal.

Das decisões do reitor cabe recurso ao Conselho Universitário, na forma estabelecida pelo Regimento da Univille.

A Vice-Reitoria é exercida pelo vice-reitor, eleito com o reitor. Além das atribuições estatutárias de substituto eventual do reitor, o vice-reitor executa atribuições delegadas pelo reitor.

Os pró-reitores e diretores de campi são nomeados pelo reitor, devendo esse ato ser homologado pelo Conselho Universitário. São condições para a investidura nos cargos de pró-reitor e diretor de campus ter experiência no magistério superior na Univille de, no mínimo, quatro anos e a disponibilidade de 40 horas semanais.

As competências das pró-reitorias e das diretorias de *campi* são definidas no Regimento da Univille. O reitor pode remanejar competências das pró-reitorias de acordo com as necessidades administrativas. No caso de exoneração de pró-reitor ou diretor de *campus*, o reitor pode designar outro pró-reitor ou o vice-reitor para responder temporariamente pela pró-reitoria ou diretoria de *campus*.

As funções não eletivas de assessoria, coordenação, gerência e diretoria são feitas por nomeação do reitor.

1.7.2.3 Campi e unidades

A administração dos *campi* organiza-se da seguinte forma (UNIVILLE, 2016):

- Órgão executivo: direção do *campus*, que poderá contar com assessorias de ensino, pesquisa e extensão e pessoal administrativo necessário às atividades-fim;
- Órgãos consultivos: constituídos com base nas demandas acadêmico-administrativas e em questões estratégicas institucionais, podendo ser integrados por membros da comunidade regional.

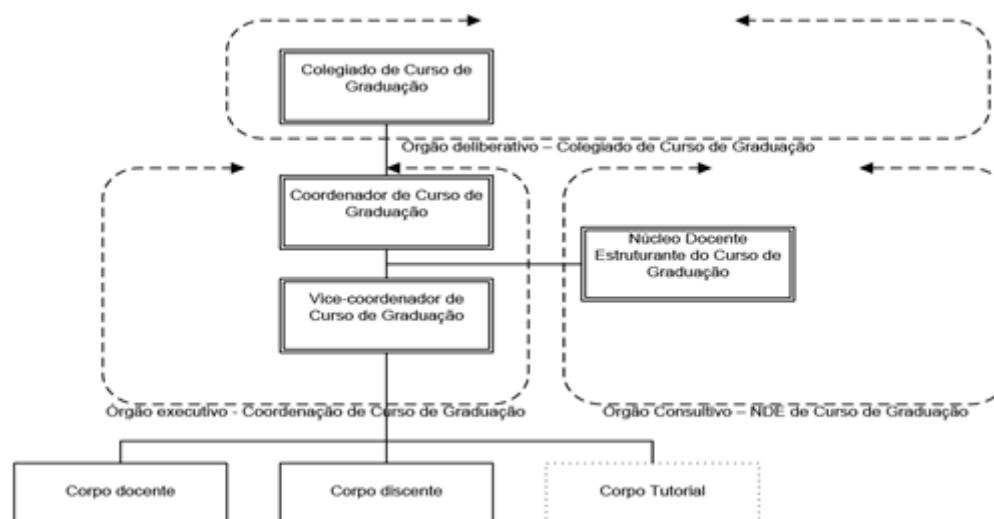
A administração das unidades é organizada por coordenações que podem dispor de pessoal administrativo necessário às atividades-fim.

1.7.2.4 Cursos de graduação e programas de pós-graduação stricto sensu

A administração dos cursos de graduação organiza-se da seguinte forma (figura 7):

- Órgão deliberativo: Colegiado;
 - Órgão executivo: coordenação;
 - Órgão consultivo: Núcleo Docente Estruturante (graduação).

Figura 7 – Estrutura organizacional de cursos de graduação da Univille

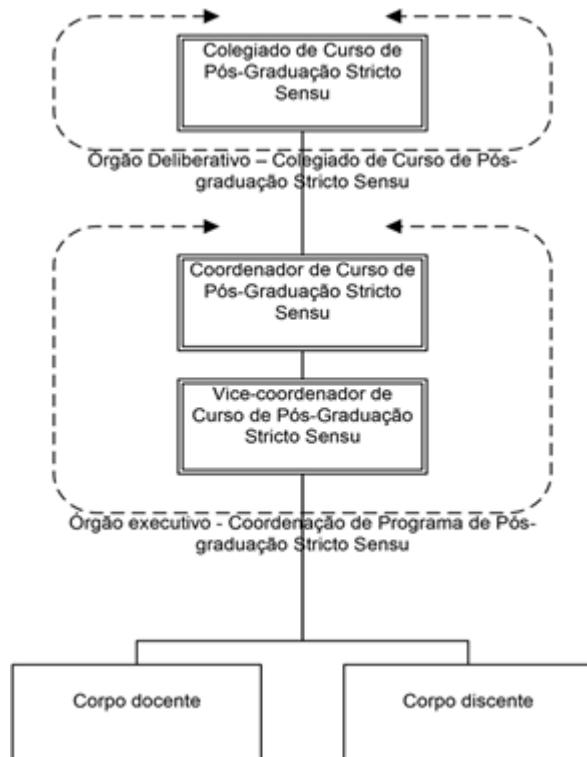


Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

A administração dos programas de pós-graduação *stricto sensu* organiza-se da seguinte forma (figura 8):

- Órgão deliberativo: Colegiado;
 - Órgão executivo: coordenação.

Figura 8 – Estrutura organizacional de programas de pós-graduação *stricto sensu* da Univille



Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

O estatuto (UNIVILLE, 2016) prevê a constituição de comitês de área. Um comitê de área compreende um conjunto de cursos de graduação e programas de pós-graduação *stricto sensu*, integrados por meio de ações compartilhadas voltadas ao alcance de objetivos, metas e estratégias previstos no PEI e no PDI.

1.7.2.5 Órgãos complementares e suplementares

Os órgãos complementares e suplementares são normatizados pelo Conselho Universitário em regulamento próprio, que dispõe sobre sua criação, estrutura, funcionamento, fusão e extinção.

São órgãos complementares da Universidade:

- Colégio Univille – Joinville;
- Colégio Univille – São Bento do Sul.
- Colégio Univille – São Francisco do Sul.

Os órgãos suplementares da Universidade são:

- Biblioteca Universitária;
- Editora Univille.

1.7.2.6 Educação a Distância (Unidade Ead - UNEaD)

Com a criação da Unidade de Educação a Distância da Univille (EaD Univille) responsável por planejar, coordenar e articular, interna e externamente, as ações de educação a distância, organizando-se uma estrutura tecnológica, financeira e de recursos humanos necessária à sua plena viabilização.

Em 2005, a Univille instala uma comissão para iniciar os estudos para viabilizar a oferta de educação a distância. Nos anos seguintes, investe na formação de professores implanta o ensino semipresencial nos cursos de Sistema de Informação e Pedagogia. Também oferece a disciplina Metodologia da Pesquisa e Metodologia do Ensino Superior e cursos lato sensu.

Em 2013, o Centro de Inovação Pedagógica com uma equipe de mais dois professores fica responsável em elaborar o projeto EaD da Univille, com vistas a solicitar o credenciamento junto ao Ministério de Educação.

No ano de 2014 a Univille realizou o protocolo de credenciamento a oferta de cursos a distância no MEC.

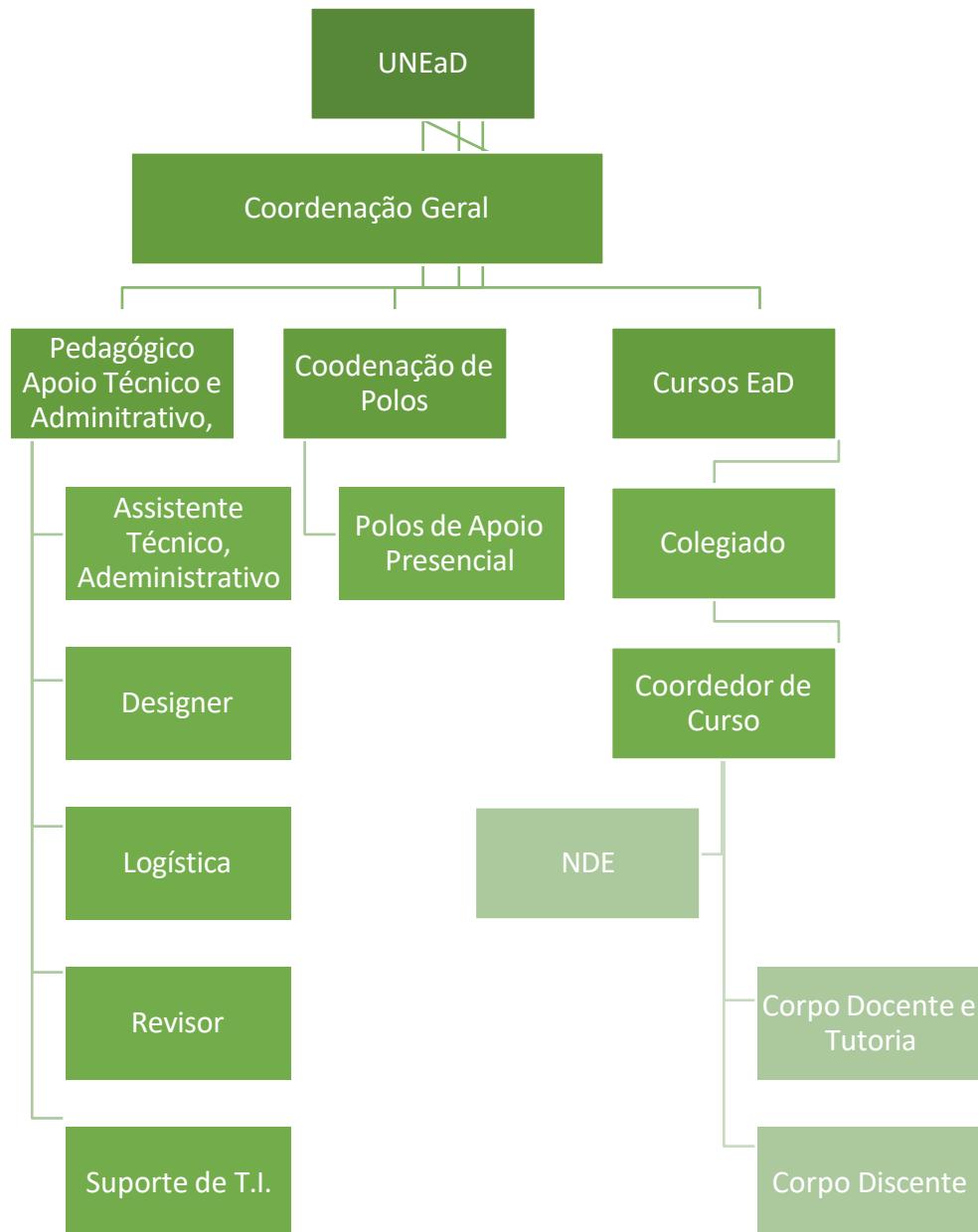
Em 2015 a Univille recebeu a comissão do MEC para o credenciamento da IES na sede em Joinville e no polo de São Francisco do Sul.

No ano de 2017 a Univille implantou mais de 50 disciplinas na modalidade semipresencial nos seus cursos de graduação presenciais. Em maio de 2018 a Univille teve a oferta dos cursos de Educação a Distância homologado pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), pela portaria n.º 410, de 4 de maio de 2018, publicada pelo MEC.

A oferta de cursos na modalidade a distância dará continuidade às ações de expansão, considerando o previsto no PDI, e aperfeiçoará continuamente os processos acadêmicos, pedagógicos e administrativos na perspectiva do fortalecimento das condições de oferta de cursos.

O gerenciamento das atividades a distância é de responsabilidade da Unidade EaD (UNEaD), sendo vinculada à Vice-reitoria, sob a supervisão da Pró-Reitoria de Ensino (figura 9).

Figura 9 – Organograma da Unidade Ead



Fonte: Unidade de Ensino a Distância (UNEA D)

A UNEaD atua na implementação das políticas institucionais para a educação a distância de forma articulada com as pró-reitorias, coordenadores dos cursos e coordenadores de cursos. A UNEaD tem na sua estrutura organizacional:

coordenação geral; designer; suporte de TI; logística; revisor; assistente técnico, administrativo.

A base de trabalho do UNEaD é a sede da Universidade, que está localizada no Bloco B, sala 110, no *Campus* de Joinville, a partir da qual são mantidas articulações com as coordenações de curso, dos polos, docentes e tutores.

1.8 Planejamento Estratégico Institucional (PEI)

A organização e a coordenação do PEI são competência da Reitoria (UNIVILLE, 2016), que as delegou à Vice-Reitoria e contou com a Assessoria de Planejamento e Avaliação Institucionais (Apai) na execução das atividades. Uma das diretrizes adotadas foi propiciar a participação ativa dos gestores dos diferentes níveis decisórios da Instituição por meio de coleta e análise de dados, reuniões, *workshops* e atividades do Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG). Outra diretriz esteve relacionada a divulgar e comunicar amplamente as atividades do PEI e proporcionar meios para que os membros dos diferentes segmentos da comunidade acadêmica pudessem conhecer o processo e encaminhar sugestões.

1.8.1 A metodologia

O PEI para o ciclo 2017-2026 é um processo que resulta em um plano estratégico, que abrange dois quinquênios. Para o primeiro quinquênio foi elaborado o PDI 2022-2026, contemplando programas e projetos com vistas ao alcance dos objetivos e metas institucionais. Metodologia semelhante também adotada para o PDI (2022-2026).

A metodologia tomou por base a sistemática adotada no ciclo anterior e uma fundamentação teórica sobre planejamento estratégico, considerando as

especificidades de uma Instituição Comunitária de Educação Superior. A metodologia está organizada em etapas (figura 10), e cada uma delas consiste em um macroprocesso. Cada macroprocesso abrange um conjunto de atividades que produz um resultado a ser utilizado na etapa seguinte, com base em determinados dados e informações.

Figura 10 – Framework do PEI e sua relação com o PDI



Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

Figura 11 – Metodologia do PEI ciclo 2017-2026



Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

A metodologia está organizada em etapas e cada uma delas consiste em um macroprocesso. Cada macroprocesso abrange um conjunto de atividades que produz um resultado a ser utilizado na etapa seguinte, com base em determinados dados e informações. As etapas do PEI são:

As etapas do PEI são:

Etapa I – Estudo de cenários: a Assessoria de Planejamento e Avaliação Institucionais, por meio de um processo de inteligência competitiva, elaborou questões que, após validação pela Reitoria, propiciaram a coleta de dados sobre determinados temas estratégicos. A análise dos dados permitiu o delineamento de cenários que constituíram a base para o diagnóstico estratégico;

Etapa II – Diagnóstico estratégico: foram realizados *workshops* com os gestores da Universidade (Reitoria, coordenadores de cursos de graduação, coordenadores de programas de pós-graduação *stricto sensu*, diretores, coordenadores, gerentes e assessores). Nesses *workshops*, os dados e informações obtidos no estudo de cenários foram compartilhados com os gestores, e promoveu-se a análise do ambiente interno e do ambiente externo por meio da técnica *strengths-weaknesses-opportunities-threats* (SWOT) cruzado. Tal análise proporcionou a identificação de oportunidades e ameaças no ambiente externo e forças e fragilidades institucionais. Com base nisso, os gestores puderam discutir os possíveis objetivos e

estratégias a serem adotados e dispor de dados e informações para definir a concepção estratégica institucional;

Etapa III – Concepção estratégica: nessa etapa foram realizados *workshops* com a finalidade de discutir e propor a missão, a visão, os valores, os objetivos e as metas institucionais para o novo ciclo do PEI. As atividades contaram com a participação dos gestores da Universidade e também incluíram a proposição de programas e projetos a serem desenvolvidos para a implementação da estratégia definida para o ciclo compreendido de 2017 a 2026;

Etapa IV – Elaboração do PDI: o plano estratégico para o período de 2017 a 2026 foi desdobrado em dois períodos de cinco anos com o intuito de possibilitar um melhor acompanhamento de sua execução e atender à exigência legal de que o PDI seja quinquenal. Assim, a elaboração do PDI para o período de 2017 a 2021 foi priorizada e contemplou as informações do PEI 2017-2026 com base nas exigências previstas pelo Sinaes e pelos procedimentos regulatórios do MEC. Para o segundo quinquênio, período 2022 a 2026, avaliaram-se os objetivos, metas e projetos estratégicos do PDI em andamento (2017-2021), e, por intermédio dos cenários estudados, atualizações foram propostas para a elaboração do PDI 2022-2026.

Etapa V – Implementação das estratégias: essa etapa ocorre após a aprovação do PDI pelo Conselho Universitário e corresponde à execução de ações, projetos e programas previstos no PDI sob a coordenação da GI. Além disso, tal etapa também abrange processos de acompanhamento, controle e avaliação da execução do PDI por meio dos processos de AI.

Avaliação de Meio Termo do PEI – Em 2020 a comissão responsável pela revisão do PEI, liderada pela Reitoria, propôs a metodologia para análise do PEI denominada “Avaliação do Meio Termo”. Com isso, em 2021 ocorreram as tratativas de análise dos resultados das metas e objetivos alcançados com os projetos e programas propostos, para com base nas análises dos resultados discutidos com a comunidade acadêmica elaborar este documento, o PDI 2022- 2026. Para isso, foram realizadas quatro etapas: na Etapa I ocorreu a construção dos cenários; na Etapa II foi

feita a revisão estratégica; na Etapa III realizaram-se a revisão e a submissão do PDI; a Etapa IV refere-se a gestão, acompanhamento e reavaliação dos projetos. Paralelamente às atividades da Avaliação do Meio Termo, criaram-se grupos de trabalho específicos para a Unidade São Francisco do Sul e para o *Campus São Bento do Sul*, com o intuito de desdobrar os objetivos estratégicos em ações para o próximo quinquênio.

Por fim, a metodologia considera um processo transversal de Comunicação Institucional, o qual tem o objetivo de socializar dados e informações sobre o PEI, bem como mobilizar a comunidade acadêmica para o engajamento em ações, projetos e programas que visam ao alcance dos objetivos e metas estratégicos.

Por fim, a metodologia considera um processo transversal de Comunicação Institucional, o qual tem o objetivo de socializar dados e informações sobre o PEI, bem como mobilizar a comunidade acadêmica para o engajamento em ações, projetos e programas que visam ao alcance dos objetivos e metas estratégicos.

1.8.2 A estratégia

O PEI propôs como estratégia para a Univille no período de 2017 a 2026:

Estratégia

Qualidade com inovação, considerando a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental.

A estratégia proposta está articulada à identidade institucional, expressa pela missão, visão e valores, e enfatiza o compromisso com a qualidade e com a inovação no ensino, na pesquisa e na extensão (figura 12).

Figura 12 – Síntese da estratégia da Univille para o período 2017-2026



Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

1.8.3 Objetivos estratégicos

O PEI propôs os seguintes objetivos estratégicos para o ciclo 2017-2026, que foram revisados em 2021 na avaliação de meio termo:

- Melhorar a qualidade e o desempenho institucional e dos cursos no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes);
- Melhorar o desempenho econômico e financeiro institucional;
- Aumentar a produção científica qualificada, bem como a produção tecnológica,

esportiva, artística e cultural da Univille, intensificando a relação entre ensino, pesquisa e extensão;

- Fortalecer a qualidade institucional perante os públicos interno e externo;
- Fortalecer a inserção da Univille como universidade comunitária e promotora da sustentabilidade socioambiental;
- Ampliar a representatividade da Univille na comunidade regional e na comunidade acadêmico-científica;
- Fortalecer a Univille como universidade inovadora e empreendedora.

1.8.4 Integração do Planejamento Estratégico Institucional com o Curso

O Curso integra a Coordenação e a Área, sendo de responsabilidade da Pró-Reitoria de Ensino.

A Coordenação promove o desdobramento tático e operacional de objetivos e estratégias institucionais na elaboração do Projeto Pedagógico do Curso.

2 DADOS GERAIS DO CURSO

Este capítulo apresenta a caracterização geral do curso. Neste sentido, os dados referentes à denominação, modalidade, vagas, carga horária, regime e duração, bem como período de integralização são apresentados. A seguir são indicados o endereço de funcionamento, os ordenamentos legais e a forma de ingresso.

2.1 Denominação do curso

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

2.1.1 Titularidade

O egresso do curso obterá o título de Tecnólogo em Recursos Humanos

2.2 Endereços de funcionamento do curso

O Curso é oferecido nos seguintes locais:

- Sede - Campus Joinville (Bom Retiro);
- Polo de apoio presencial Joinville Centro;
- Polo de apoio presencial São Bento do Sul
- Polo de apoio presencial São Francisco do Sul;
- Polo de apoio presencial de Jaraguá do Sul;
- Polo de Apoio presencial Araquari;
- Polo de Apoio presencial Barra Velha;
- Polo de Apoio presencial Guaramirim;

- Polo de Apoio presencial Guaratuba;
- Polo de apoio presencial Itapoá;
- Polo de Apoio presencial Massaranduba.

Caso haja a abertura de novos polos de apoio presencial, o curso poderá ser oferecido neste local. Essas informações sempre estarão atualizadas no site: <https://ead.univille.edu.br/localizacao>.

2.3 Ordenamentos legais do curso

Criação: Resolução nº 23/14 do Conselho Universitário de 08/10/2014.

Autorização de funcionamento: Parecer nº 157/14 do Conselho Universitário de 20/11/2014.

2.4 Modalidade

A distância (EaD).

2.5 Número de vagas autorizadas

O curso possui autorização para 200 vagas por semestre (400 vagas anuais). O ciclo de ingresso neste curso é por trimestre.

2.6 Conceito Enade e conceito preliminar de curso

O curso fará avaliação do ENADE conforme as normativas do MEC

2.7 Período (turno) de funcionamento

Não se aplica por se tratar de curso na modalidade a distância.

2.8 Carga horária total do curso

A matriz curricular inicial do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos cadastrada no e-MEC tem 1.620 horas, no entanto, no final de 2021 a Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos submeteu ao Conselho Universitário da Univille uma nova matriz curricular com previsão de início em 2022 contendo 1.600 horas.

2.9 Regime e duração

O regime do curso é seriado semestral, com duração de 4 (quatro) semestres, todavia, o ingresso no curso se dá por trimestre.

2.10 Tempo de integralização

Mínimo: 4 semestres.

Máximo: 8 semestres.

2.11 Formas de ingresso

O curso na modalidade à distância da Univille está aberto a candidatos que tenham finalizado ensino médio ou equivalente. O processo de seleção ocorrerá a partir da publicação do ato de autorização para funcionamento do curso mediante publicação de

edital de processo seletivo para ingresso, que irá conter as informações relacionadas ao curso, procedimentos de inscrição no processo seletivo, critérios de seleção, procedimento de divulgação dos resultados e procedimentos de matrícula. O edital de processo seletivo será disponibilizado no site da Educação a Distância da Univille <https://ead.univille.edu.br/>.

Na sequência se indicará as diversas maneiras, para além do processo seletivo regular, de ingresso dos estudantes da Educação a Distância nos cursos Tecnólogos da Univille:

1. Processo Seletivo: a Instituição destina vagas específicas para ingresso por meio da análise do desempenho do estudante no ENEM, ENCCEJA e/ou outro critério definido em edital específico;
2. Transferência: para esta modalidade é necessário que o candidato possua vínculo acadêmico com outra instituição de ensino superior. São disponibilizadas também transferências de um curso para outro para acadêmicos da própria Univille;
3. Portador de diploma: com uma graduação já concluída o candidato poderá concorrer a uma vaga sem precisar realizar o tradicional vestibular, desde que o curso pretendido tenha disponibilidade de vaga;
4. ProUni: Para participar desse processo o candidato deve ter realizado o ensino médio em escola pública ou em escola particular com bolsa integral e feito a prova do Enem;
5. Reingresso: O reingresso é a oportunidade de retorno aos estudos para aquele que não tenha concluído seu curso de graduação na Univille. Ao retornar, o estudante deverá se adaptar à matriz curricular vigente do curso.

3. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

Este capítulo caracteriza a organização didático-pedagógica do curso. Inicialmente são apresentadas as políticas institucionais de ensino, pesquisa e extensão. A seguir são caracterizadas a justificativa social e a proposta filosófica do curso. Na sequência são descritos os objetivos, perfil profissional do egresso, estrutura, conteúdos e atividades curriculares do curso. Também são apresentados aspectos relacionados à metodologia de ensino, processo de avaliação da aprendizagem, serviços de atendimento aos discentes e processos de avaliação do curso. Por fim, são caracterizadas as tecnologias da informação e comunicação.

3.1 Política institucional de ensino de graduação

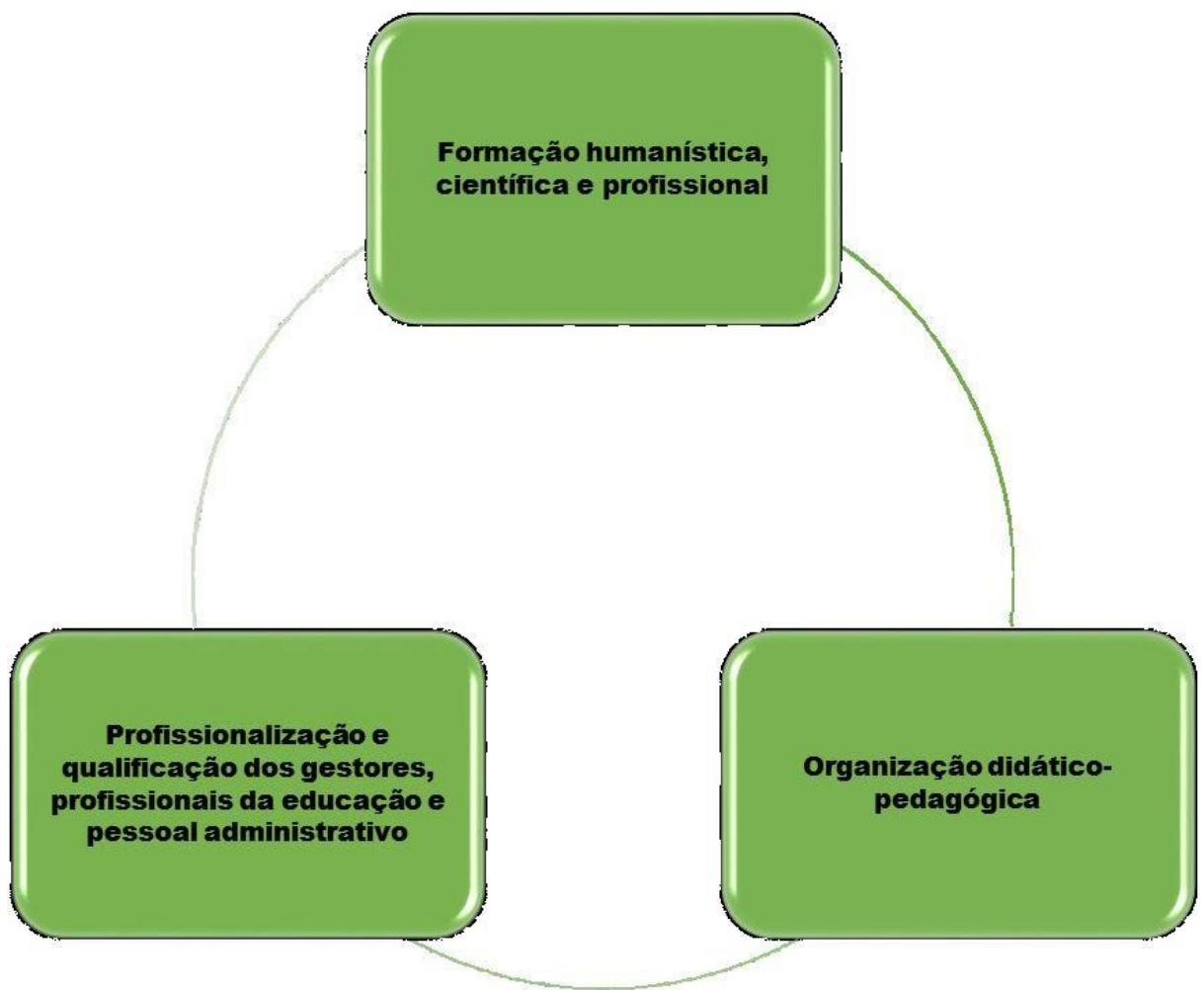
A Política de Ensino da Univille tem por objetivo definir as diretrizes institucionais que orientam o planejamento, a organização, a coordenação, a execução, a supervisão/acompanhamento e a avaliação de atividades, processos, projetos e programas desenvolvidos pela Universidade nos diversos níveis e modalidades do ensino e que propiciam a consecução dos objetivos estratégicos e o alcance das metas institucionais.

O público-alvo contemplado por essa política é constituído por gestores e demais profissionais da Instituição. Abrange também todos os estudantes regularmente matriculados em qualquer nível e modalidade de ensino da Univille.

Essa política institucional considera três macroprocessos (figura 13):

- Formação humanística, científica e profissional;
- Organização didático-pedagógica;
- Profissionalização e qualificação de gestores, profissionais da educação e pessoal administrativo.

Figura 13 – Macroprocessos do ensino



Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

Cada um desses macroprocessos abrange atividades, processos, projetos e programas que envolvem mais de um elemento da estrutura organizacional, perpassando a Universidade, o que causa impacto significativo no cumprimento da missão e realização da visão e propicia uma perspectiva dinâmica e integrada do funcionamento do ensino alinhada à finalidade institucional e aos objetivos e metas estratégicas da Universidade.

Embora cada um dos macroprocessos apresente diretrizes específicas para a sua consecução, há diretrizes gerais que devem nortear o desenvolvimento dessa política, entre as quais:

- **INDISSOCIABILIDADE DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO:** assegurar a articulação e integração entre atividades, processos, projetos e programas de ensino, pesquisa e extensão;
- **QUALIDADE:** gerenciar, executar e avaliar processos, projetos e programas considerando requisitos de qualidade previamente definidos e contribuindo para a consecução de objetivos e o alcance de metas;
- **CONDUTA ÉTICA:** baseada em valores que garantam a integridade intelectual e física dos envolvidos no processo de ensino e aprendizagem;
- **TRANSPARÊNCIA:** assegurar a confidencialidade, a imparcialidade, a integridade e a qualidade de dados e informações, norteando-se pelas normas que conduzem os processos desenvolvidos pela Univille;
- **LEGALIDADE:** considerar a legislação vigente e as regulamentações institucionais relacionadas a processos, projetos e programas desenvolvidos;
- **SUSTENTABILIDADE:** capacidade de integrar questões sociais, energéticas, econômicas e ambientais no desenvolvimento de atividades, projetos e programas de ensino, bem como promover o uso racional de recursos disponíveis e/ou aportados institucionalmente, de modo a garantir a médio e longo prazo as condições de trabalho e a execução das atividades de ensino.

O currículo do curso contempla as políticas de ensino no que pode ser observado nas ementas das disciplinas da matriz curricular ao incluir o conhecimento teórico e prático além de temas interdependentes e outros referentes ao contexto organizacional e de negócios, a exemplo dos que envolve o importante conhecimento

da cultura organizacional, do comportamento humano e das práticas de gestão de pessoas, processos de mudanças e da gestão sócio ambiental sustentável, da ética e da cidadania, bem como dos importantes desafios que envolvem o papel de liderança.

No que concerne à metodologia de ensino aprendizagem, como curso a ser oferecido na modalidade à distância, serão propostas atividades que levem o estudante a desenvolver as competências e habilidades necessárias ao desempenho profissional, mediadas pelo ambiente virtual de aprendizagem. As atividades pedagógicas serão acompanhadas e mediadas pelos tutores de maneira que os estudantes possam desenvolver autonomia e senso crítico.

A dinâmica do curso acontecerá em ambiente virtual de aprendizagem, acessível pela Internet, com atividades de leitura de texto, aulas expositivas, vídeos-aulas, discussão em fóruns, realização de testes e tarefas individuais e em grupo. Os materiais didáticos serão desenvolvidos de acordo com os pressupostos da acessibilidade, especialmente para estudantes com deficiência visual e auditiva, garantindo condições de acesso à informação.

Todas as atividades desenvolvidas no semestre contam com suporte da equipe de tutores que acompanharão os estudantes no ambiente virtual respondendo dúvidas em prazo máximo de 48 horas úteis, considerando dia útil de segunda a sexta das 08h00min às 18h00min. A tutoria será realizada por professor específico da área com um número máximo na turma de 250 estudantes por tutor ou de acordo com a legislação vigente.

Os estudantes terão acesso aos recursos disponibilizados pelo Programa de Apoio Psicopedagógico, Programa de Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais, Escritório de Empregabilidade e Estágios e projetos de nivelamento e preparação para o ingresso no mercado de trabalho que são oferecidos pela Instituição.

3.2 Política institucional de extensão

A Política de Extensão da Univille tem por objetivo definir as diretrizes institucionais que orientam: o planejamento, a organização, o gerenciamento, a execução e a avaliação dos cursos de extensão; prestação de serviços; eventos;

atividades culturais, artísticas, esportivas e de lazer; participação em instâncias comunitárias; projetos e programas desenvolvidos pela Universidade no que diz respeito à extensão universitária.

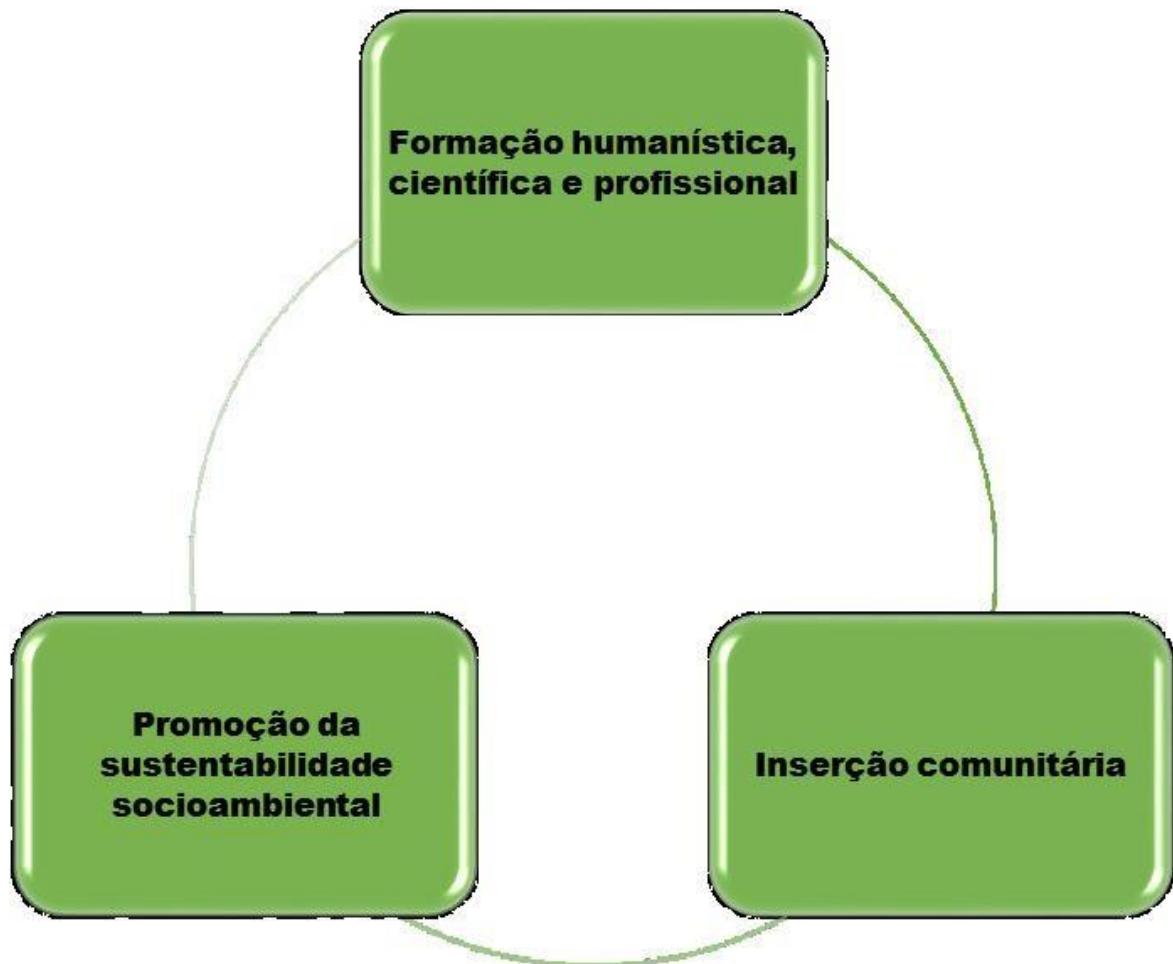
O público-alvo contemplado por essa política é constituído por profissionais da educação, pessoal administrativo e gestores da Univille. Abrange também todos os estudantes regularmente matriculados em qualquer nível e modalidade de ensino, nos diversos cursos oferecidos pela Univille. O público-alvo dessa política engloba ainda, indiretamente, a comunidade externa envolvida nas atividades de extensão da Universidade.

Essa política considera três macroprocessos (figura 14):

- Formação humanística, científica e profissional;
- Inserção comunitária;
- Promoção da sustentabilidade socioambiental.

Cada um desses macroprocessos abrange atividades, processos, projetos e programas que envolvem mais de um elemento da estrutura organizacional, perpassando a Universidade, causando impacto significativo no cumprimento da missão e na realização da visão proporcionando uma perspectiva dinâmica e integrada do funcionamento da extensão, alinhada à finalidade institucional e aos objetivos e metas estratégicos da Universidade.

Figura 14 – Macroprocessos da extensão



Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

Nas seções seguintes deste documento, cada um dos macroprocessos é descrito e são identificadas diretrizes específicas. Entretanto considera-se que existem diretrizes gerais a serem observadas, que se encontram descritas a seguir:

- **INDISSOCIABILIDADE DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO:** assegurar a articulação e integração entre atividades, processos, projetos e programas de ensino, pesquisa e extensão;
- **QUALIDADE:** gerenciar, executar e avaliar processos, projetos e programas, considerando requisitos de qualidade previamente definidos e contribuindo para a consecução de objetivos e o alcance de metas;

- **CONDUTA ÉTICA:** zelar pela construção de relacionamentos pautados em princípios éticos, de transparência, honestidade e respeito aos direitos humanos e à sustentabilidade socioambiental;
- **TRANSPARÊNCIA:** assegurar a confidencialidade, a imparcialidade, a integridade e a qualidade de dados e informações, norteando-se pelas normas que conduzem os processos desenvolvidos pela Univille;
- **LEGALIDADE:** considerar a legislação vigente e as regulamentações institucionais relacionadas a processos, projetos e programas desenvolvidos;
- **SUSTENTABILIDADE:** capacidade de integrar questões sociais, energéticas, econômicas e ambientais no desenvolvimento de atividades, projetos e programas de extensão, bem como promover o uso racional de recursos disponíveis e/ou aportados institucionalmente, de modo a garantir a médio e longo prazos as condições de trabalho e a execução das atividades de extensão;
- **AUTONOMIA:** promover, de forma sistematizada, o protagonismo social por meio do diálogo com a comunidade;
- **PLURALIDADE:** reconhecer a importância de uma abordagem plural no fazer extensionista que considere os múltiplos saberes e as correntes transculturais que irrigam as culturas.

Os docentes do Curso poderão participar dos editais anuais de extensão, sendo obrigatória a inclusão de estudantes nos projetos de extensão submetidos. Os estudantes poderão se inscrever nos editais para participarem de programas e de

projetos de extensão, em especial os relacionados aos cursos da área socioeconômica já existentes, como: Programa de Internacionalização de Empresas Univille, Programa Estruturante de Empreendedorismo e nos projetos: Índice de Variação Geral de Preços, Amadurecer e Viver: associando saberes na Univille, Universidade Parceira: a universidade promovendo a formação continuada de empreendedores por ela formados.

Os estudantes poderão ainda participar de eventos (palestras, semanas acadêmicas, semana da comunidade etc.) promovidos pela IES e, em especial, os promovidos pelos cursos da área socioeconômica e pelo próprio CST em Gestão de Recursos Humanos.

A seguir, atividades voltadas para a Extensão na Univille de que o curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. pode participar:

- a) Anualmente são abertos editais internos com vistas a selecionar propostas de projetos a serem operacionalizados no ano seguinte e financiados pelo Fundo de Apoio à Extensão da Univille. Os professores podem submeter propostas por meio do Edital Interno de Extensão. Além disso, professores e estudantes podem submeter projetos a editais externos divulgados pela Área de Extensão da Univille, projetos de demanda externa em parceria com instituições e organizações e projetos voluntários;

- b) Semana Univille de Ciência, Sociedade e Tecnologia (SUCST): por acreditar que os resultados de Ensino, Pesquisa e Extensão constituem uma criação conjunta entre professores e acadêmicos, anualmente a Univille promove um seminário institucional com o intuito de apresentar as ações relativas a projetos nessas áreas e promover uma reflexão sobre sua indissociabilidade e os desafios da multidisciplinaridade. As atividades incluem palestras e relato de experiências por parte de professores e estudantes engajados em diferentes projetos da universidade. Os estudantes do curso podem participar desse evento por meio da apresentação de trabalhos ou assistindo a sessões técnicas e palestras;

- c) Semana da Comunidade: anualmente a Univille realiza um evento comemorativo de seu credenciamento como Universidade. Durante a semana são promovidas diversas ações com vistas a oferecer à comunidade externa a oportunidade de conhecer a instituição e sua ação comunitária. O curso participa por meio de um estande na Feira das Profissões, oferecendo à comunidade informações sobre o curso e a carreira na área. Também são apresentados os protótipos e os modelos dos projetos permanentes apoiados pelo curso. Além disso, durante a semana, os estudantes podem participar de palestras com os mais diversos temas: empregabilidade, mobilidade acadêmica, saúde, cidadania, direitos humanos;
- d) Programa Institucional Estruturante de Empreendedorismo: o programa tem por objetivo articular as ações de formação empreendedora existentes nos diferentes cursos de extensão em articulação com o Parque de Inovação Tecnológica da Região de Joinville (InovaParq). As ações do programa incluem articulação dos professores que lecionam as disciplinas na área de empreendedorismo, a promoção de eventos de sensibilização e formação em empreendedorismo;
- e) Realização de eventos: o curso promove eventos relacionados à área de formação, tais como palestras, cursos e oficinas, os quais ocorrem ao longo do ano e atendem os estudantes e a comunidade externa. Alguns desses eventos são realizados por meio de parcerias estabelecidas pelo curso;
- f) Prestação de Serviços: por meio da Área de Prestação de Serviços da Univille, o curso está apto a oferecer treinamentos, assessorias e consultorias a instituições, organizações e comunidade externa na área do curso, de acordo com as competências existentes;
- g) Parque de Inovação Tecnológica de Joinville e Região: o InovaParq é uma iniciativa liderada pela Univille com o intuito de constituir um habitat de inovação.

O parque foi instalado no *Campus Joinville* e conta com uma incubadora de empresas. O projeto prevê a instalação de empresas e a articulação de projetos com a Univille.

3.3 Política institucional de pesquisa

A Política de Pesquisa da Univille tem por objetivo definir as diretrizes institucionais que orientam o planejamento, a organização, a coordenação, a execução, a supervisão/acompanhamento e a avaliação de atividades, processos, projetos e programas desenvolvidos pela Universidade no que diz respeito à pesquisa.

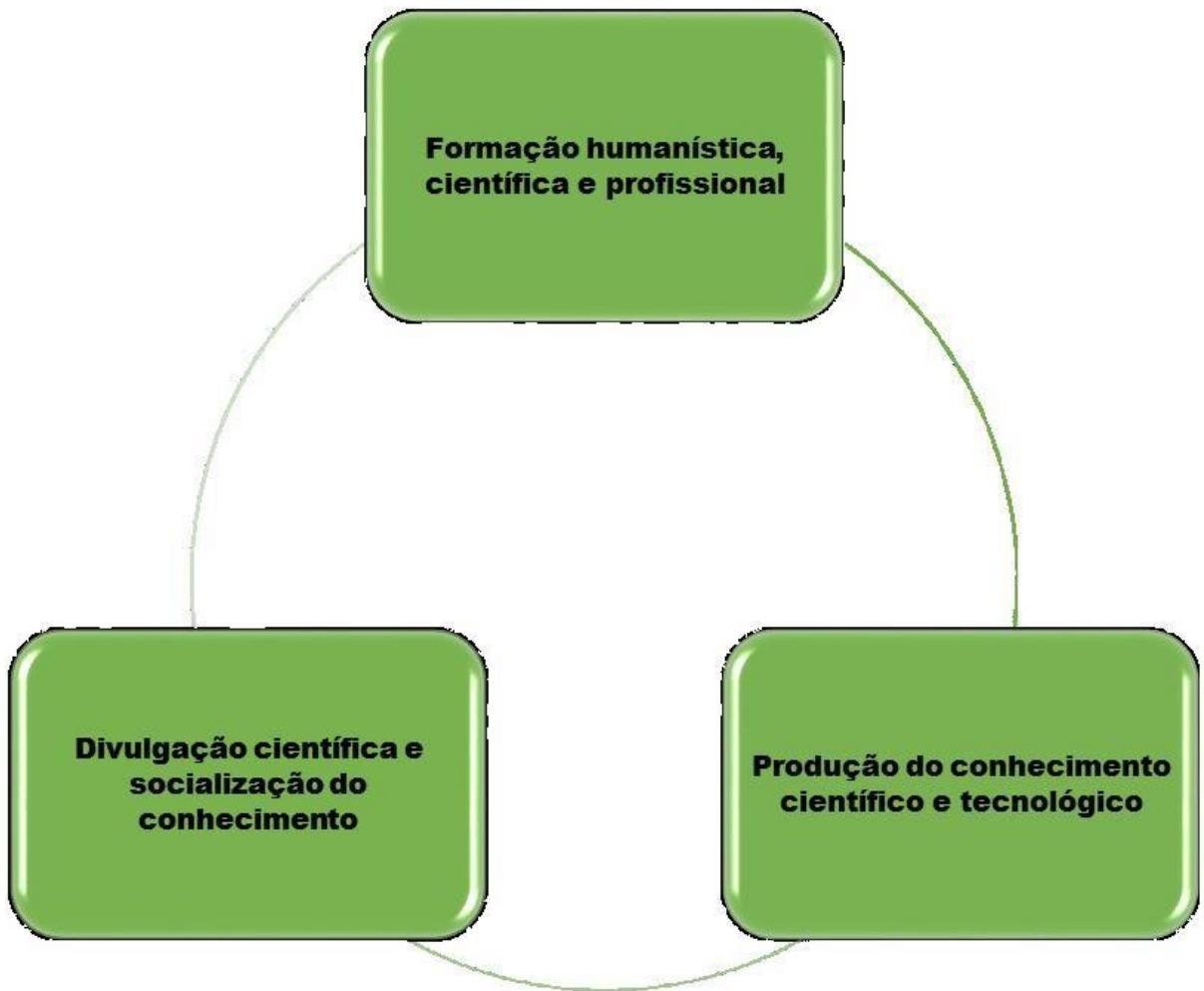
O público-alvo contemplado por essa política é constituído por profissionais da educação, pessoal administrativo e gestores da Univille. Abrange ainda os estudantes regularmente matriculados em qualquer nível e modalidade de ensino, nos diversos cursos oferecidos pela Univille.

Essa política considera três macroprocessos (figura 15):

- Formação humanística, científica e profissional;
- Produção do conhecimento científico e tecnológico;
- Divulgação científica e socialização do conhecimento.

Cada um desses macroprocessos abrange atividades, processos, projetos e programas que envolvem mais de um elemento da estrutura organizacional, perpassando a Universidade, o que causa impacto significativo no cumprimento da missão e realização da visão e propicia uma perspectiva dinâmica e integrada do funcionamento da pesquisa alinhada à finalidade institucional e aos objetivos e metas estratégicos da Universidade.

Figura 15 – Macroprocessos da pesquisa



Fonte: Plano de Desenvolvimento Institucional 2022-2026 (PDI).

Embora cada um dos macroprocessos apresente diretrizes específicas para a sua consecução, há diretrizes gerais que devem nortear o desenvolvimento dessa política, entre as quais:

- **INDISSOCIABILIDADE ENTRE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO:** assegurar a articulação e integração entre atividades, processos, projetos e programas de ensino, pesquisa e extensão;

- **QUALIDADE:** gerenciar, executar e avaliar processos, projetos e programas considerando requisitos de qualidade previamente definidos e contribuindo para a consecução de objetivos e o alcance de metas;
- **CONDUTA ÉTICA:** baseada em valores que garantam integridade intelectual e física dos envolvidos na ação de pesquisar e fidelidade no processamento e na demonstração de resultados com base nas evidências científicas;
- **TRANSPARÊNCIA:** assegurar a confidencialidade, a imparcialidade, a integridade e a qualidade de dados e informações, norteando-se pelas normas que conduzem os processos desenvolvidos pela Univille;
- **LEGALIDADE:** considerar a legislação vigente e as regulamentações institucionais relacionadas a processos, projetos e programas desenvolvidos;
- **SUSTENTABILIDADE:** capacidade de integrar questões sociais, energéticas, econômicas e ambientais no desenvolvimento de atividades, projetos e programas de pesquisa, bem como promover o uso racional de recursos disponíveis e/ou aportados institucionalmente, de modo a garantir a médio e longo prazos as condições de trabalho e a execução das atividades de pesquisa científica;
- **ARTICULAÇÃO SOCIAL:** busca de soluções científicas e tecnológicas para o desenvolvimento e a valorização das atividades econômicas, culturais e artísticas da região por meio de parceria entre a Universidade e a comunidade externa;

- **RELEVÂNCIA:** projetos e programas de pesquisa devem estar alinhados ao PDI, aos PPCs e às linhas dos PPGs, visando ao impacto social e inovador da pesquisa.

Tanto os docentes quanto os estudantes do Curso poderão participar dos editais anuais de Iniciação Científica individual ou ligados a um projeto de pesquisa de um professor.

Os editais são divididos por área de conhecimento como forma afirmativa no sentido de que os projetos apresentados concorram entre os seus pares. Essa política favorece o desenvolvimento de pesquisa nas áreas que precisam ser mais incentivadas como é o caso das Ciências Sociais Aplicadas o que pode repercutir diretamente no curso.

A seguir, atividades voltadas para a Pesquisa na Univille de que o Curso pode participar:

- a) Anualmente são abertos editais internos com vistas a selecionar propostas de projetos a serem operacionalizados no ano seguinte e financiados pelo Fundo de Apoio à Pesquisa (FAP) da Univille. Os estudantes podem submeter propostas por meio do Edital Pibic, e os professores, por meio do Edital Interno de Pesquisa. Além disso, professores e estudantes podem submeter projetos a editais externos divulgados pela Agência de Inovação e Transferência de Tecnologia (Agitte) da Univille, projetos de demanda externa em parceria com instituições e organizações e projetos voluntários;
- b) Semana Univille de Ciência, Sociedade e Tecnologia (SUCST): participação do corpo docente e discente do Curso como ouvinte e/ou como palestrante.

3.4 Histórico do Curso

Em julho de 2017 a Univille reuniu um grupo de professores para analisar e definir quais cursos iria ofertar na modalidade a distância. Este grupo era formado pelos

professores: Alexandre Cidral, Fernando César Sossai, César Adriano da Cruz, Edson Luís Ferreira, Edson Borges, Marly Kruger de Pesce, Sirlei de Souza, Inez Maria De Fatima Robert e Roy Ristow Wippel Schulenburg. Outras pessoas do administrativo da Univille juntamente com profissionais que prestavam consultoria para empresas de Joinville e região na área de Planejamento Organizacional Estratégico como Pablo Peruzzolo Patrício auxiliaram na estruturação do início das atividades da Educação a Distância da Univille.

Esta equipe analisou os cursos ofertados pela Univille até aquele momento e definiu resgatar uma família de cursos Tecnólogos, o qual o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi aprovado e estruturado. O objetivo era ofertar ao mercado, cursos superiores com menor duração e que atendessem uma necessidade de formação específica. Após a estruturação do Projeto de Autorização de Funcionamento do Curso, este foi encaminhado para avaliação e sugestões de um grupo de Conselheiros formado por professores da Instituição e posteriormente submetido à aprovação no Conselho Universitário.

O curso foi estruturado com cinco semanas de aula por disciplina, sendo que ao final de cada disciplina os estudantes teriam a semana de provas a serem agendadas e a atividade presencial com metodologias ativas no polo. Esta atividade presencial, não tinha obrigatoriedade de presença e o seu objetivo era integrar os alunos, assim como, auxiliar em possíveis dúvidas de conteúdo que não tivessem sido sanadas em ambiente virtual. Devido a uma baixa participação dos estudantes e a solicitação dos mesmos para que as atividades pudessem ser transmitidas ao vivo, o NDE, ajustou a metodologia do curso, onde os alunos hoje tem aulas ao vivo uma vez por semana da disciplina em andamento e caso venham a perder a aula ao vivo, podem assistir a aula gravada na plataforma e tirar suas dúvidas com os tutores presenciais ou com os professores via plataforma.

A Coordenação do curso permanece interagindo com os estudantes, assim como toda a estrutura da Unidade de Educação a Distância e dos polos, visando atender e monitorar as necessidades de melhoria dos procedimentos.

3.5 Justificativa da necessidade social do curso (contexto educacional)

Um dos grandes desafios das organizações, sejam elas públicas, privadas ou sem fins lucrativos, diz respeito ao processo de gestão de Recursos Humanos que nomeia profissionais habilitados como representantes das empresas à frente de importantes processos para os resultados e de equipes que precisam ser bem orientadas para que as metas sejam atingidas.

Gerenciar processos e uma equipe compreende importante desafio que requer atualização sistemática, considerando que, na atualidade, os métodos de trabalho e as tecnologias se renovam com grande rapidez, o que faz com que os profissionais devam buscar aprimoramento contínuo para assegurar a produtividade e a qualidade necessárias, de forma a imprimir competitividade às organizações.

Os conhecimentos previstos na formação em EAD, referentes a Recursos Humanos, visam diminuir ao máximo o gap entre os valores partilhados e a produtividade necessária ao mundo empresarial.

A região norte de Santa Catarina, na qual estão inseridos os dois campi e a unidade que serão os polos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Univille é densamente povoada. O campus de Joinville e o polo da Unidade Centro, estão localizados em uma microrregião com cerca de um milhão de pessoas. Joinville, a cidade mais industrializada de Santa Catarina, conta com cerca de 500 empresas de pequeno, médio e grande porte com predominância dos setores metalmecânico, químico e têxtil.

O polo na cidade de São Bento do Sul, se encontra em uma microrregião com cerca de 220.200 habitantes. Sua economia é baseada essencialmente em grandes empresas nos setores moveleiro, metalúrgico e cerâmico.

O Polo de São Francisco do Sul, está localizada na microrregião com uma população de cerca de 70.000 habitantes. Sua economia é guiada pelo porto da cidade de São Francisco, mas também com espaço para o turismo e indústrias como a Petrobrás. O município vizinho, Araquari, recebeu uma renomada indústria automobilística, favorecendo o desenvolvimento industrial e econômico da região.

Esses dados demonstram a potencialidade da região na qual se pretende ofertar o curso tanto no que se refere à relação com o setor industrial quanto com o setor de serviços, bem como pelo número de pessoas que podem ter a oportunidade de frequentar um curso de graduação. As empresas sediadas nos municípios da

região necessitam de profissionais com uma sólida formação em Recursos Humanos, tendo em vista o grande desafio que suas funções imprimem a todos aqueles que são contratados ou promovidos para assumirem cargos técnicos ou de comando em uma área.

Como Universidade comunitária, a Univille entende que deve atuar com foco na formação e aperfeiçoamento desses profissionais, para que assumam suas responsabilidades, dentro de princípios éticos e técnicos, que lhes permitam, com maior solidez, cumprir o papel para o qual foram designados e, assim sendo, a instituição definiu que o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, comprehende importante contribuição para que as organizações possam obter o tão necessário e desejado sucesso em seus negócios.

3.6 Proposta filosófica da instituição e do curso

A Univille é uma instituição educacional que tem a missão de “promover formação humanística, científica e profissional para a sociedade por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, comprometida com a sustentabilidade socioambiental”. Com base nisso, suas atividades estão fundamentadas nos princípios filosóficos e técnico-metodológicos apresentados na sequência.

3.6.1 Educação para o século XXI

Desde a década de 1990 ocorrem discussões nacionais e internacionais sobre a educação para o século XXI e o compromisso com a aprendizagem dos estudantes, compreendida como o processo de desenvolvimento de competências para fazer frente aos desafios do mundo contemporâneo. Em termos gerais, com base nos pilares delineados pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco, do inglês United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) para a educação do século XXI, pode-se considerar que tais

competências incluem, de forma não exclusiva, a capacidade do estudante de (DELORS, 2000):

- **Aprender a conhecer:** inclui as capacidades de formular problemas, definir objetivos e especificar e aplicar metodologias, técnicas e ferramentas na solução de problemas;
- **Aprender a fazer:** implica ser capaz de empregar conceitos, métodos, técnicas e ferramentas próprios de determinado campo profissional;
- **Aprender a conviver:** abrange a capacidade de se comunicar de forma eficaz, trabalhar em equipe, respeitar as normas de convívio social levando em conta os direitos e deveres individuais e coletivos;
- **Aprender a ser:** diz respeito a ser capaz de agir eticamente e comprometido com o respeito aos direitos humanos.

Decorridas quase duas décadas do início do século XXI, a proposição dos pilares precisa considerar as transformações pelas quais o mundo do trabalho vem passando e as novas exigências em termos de habilidades para o exercício da cidadania e a inserção no mundo do trabalho contemporâneo. Entre os estudos internacionais que discutem tais mudanças, é possível citar o realizado pelo Institute for The Future (IFTF), um grupo ligado à University of Phoenix que se dedica a pesquisas sobre mudanças sociais e no mercado de trabalho. O relatório *Future work skills 2020* apontou seis grandes indutores de mudanças disruptivas com impactos sobre as habilidades para o trabalho no século XXI (IFTF, 2011):

- **Extrema longevidade:** ocorre um aumento da população com idade acima dos 60 anos, sobretudo nos Estados Unidos, na Europa e em países como o Brasil. A perspectiva é de que tal fenômeno influencie as percepções sobre idade/velhice, bem como sobre as carreiras profissionais, a inserção no mercado de trabalho e a forma de proporcionar serviços de saúde e bem-estar para as pessoas idosas;
- **Ascensão de sistemas e máquinas inteligentes:** o avanço tecnológico, especialmente da microeletrônica e da tecnologia da informação e comunicação, proporciona a disponibilização de um grande número de máquinas e sistemas inteligentes (*smart*) não

apenas nas fábricas e escritórios, mas também nos serviços médico-hospitalares e educacionais, nos lares e na vida cotidiana. Isso implicará um novo tipo de relacionamento dos seres humanos com as máquinas e sistemas, o que exigirá domínio de habilidades tecnológicas e compreensão das modalidades de relacionamentos sociais mediadas por essas tecnologias;

- **Mundo computacional:** a difusão do uso de sensores para a captação de dados e o incremento no poder de processamento e de comunicação por meio de diferentes objetos de uso cotidiano (*internet of things* – IoT) abrem a oportunidade de desenvolvimento de sistemas pervasivos e ubíquos em uma escala que anteriormente era impossível. Uma das consequências disso é a disponibilização de uma enorme quantidade de dados (*big data*) que por meio de modelagem e simulação propiciam a compreensão de uma variedade de fenômenos e problemas nas mais diferentes áreas e em diferentes níveis de abrangência. Isso exige a capacidade de coletar e analisar grandes volumes de dados com o intuito de identificar padrões de relacionamento e comportamento, tomar decisões e projetar soluções;
- **Ecologia das novas mídias:** novas tecnologias de multimídia transformam as formas de comunicação, desenvolvendo novas linguagens e influenciando não apenas a maneira com que as pessoas se comunicam, mas também como se relacionam e aprendem. Tais mudanças exigem outras formas de alfabetização além da textual e uma nova compreensão dos processos de aprendizagem e construção do conhecimento;
- **Superestruturas organizacionais:** novas tecnologias e plataformas de mídia social estão influenciando a forma como as organizações se estruturam e como produzem e criam valor. O conceito de rede passa a ser uma importante metáfora para a compreensão da sociedade e das organizações. Essa reestruturação implica ir além das estruturas e dos processos tradicionais para considerar uma integração em escala ainda maior, ultrapassando as fronteiras organizacionais e físicas com o objetivo de propiciar a colaboração entre pessoas, grupos e instituições. Isso influencia e transforma conceitos organizacionais e de gestão que passam a considerar aspectos das áreas de *design*, computação, neurociências, psicologia, antropologia cultural e sociologia;
- **Mundo conectado globalmente:** o aumento da interconectividade global faz repensar as relações entre as nações, e um novo contexto social e político desenha-se à medida que Estados Unidos e Europa deixam de ser lideranças em termos de criação de

empregos, inovação e poder político e econômico. As organizações multinacionais já não têm necessariamente suas sedes na Europa, no Japão e nos EUA e, além disso, passam a usar a conectividade global para potencializar o papel de suas subsidiárias em países como Índia, Brasil e China. Como algumas das consequências dessa transformação, cresce a importância de saber lidar com a diversidade humana em todos os seus aspectos e dispor da capacidade de adaptação a diferentes contextos sociais e culturais.

O IFTF (2011) identificou um conjunto de habilidades para o mundo do trabalho com base nas mudanças caracterizadas anteriormente. Tais habilidades são representadas na figura 16:

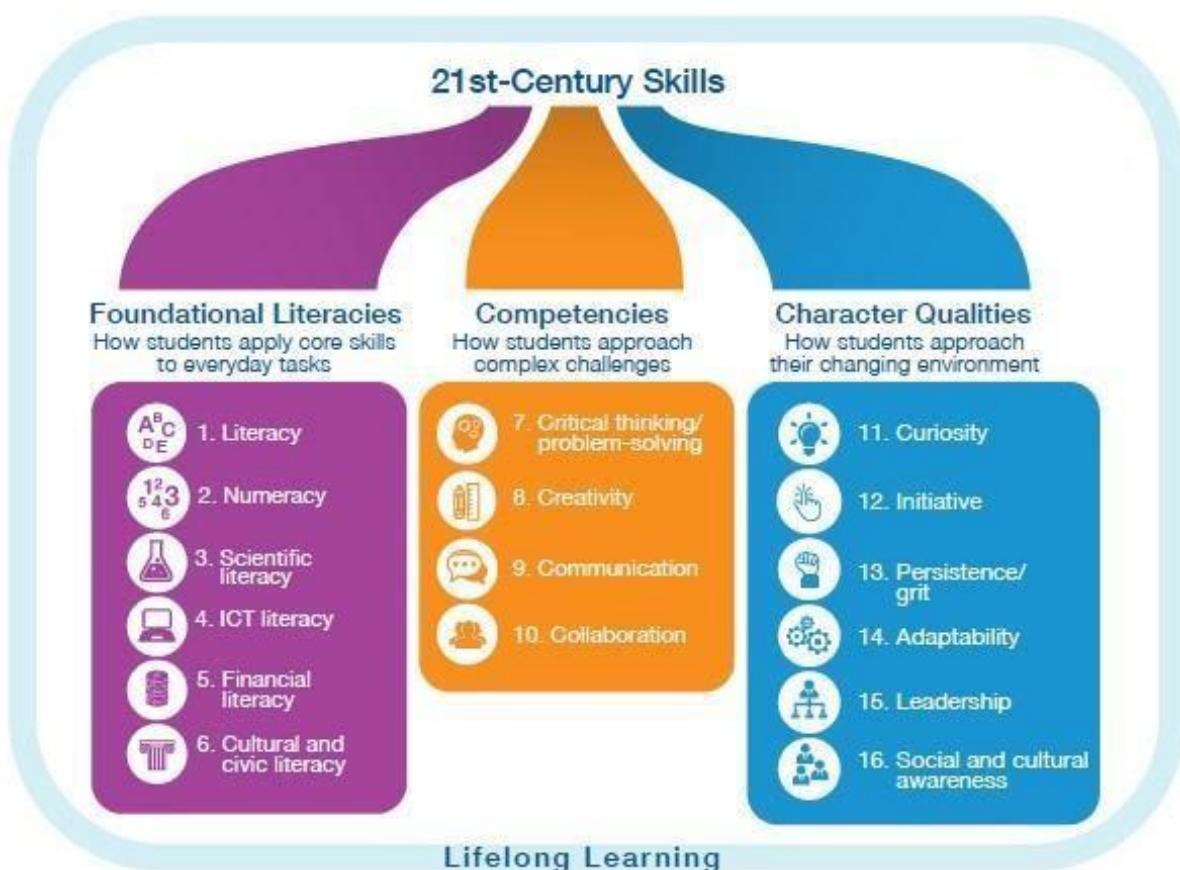
Figura 16 – Dez habilidades para a força de trabalho no futuro

Fazer sentido	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de determinar o sentido ou significado mais profundo do que está sendo expresso
Inteligência social	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de se conectar aos outros de uma forma direta e profunda para sentir e estimular reações e interações desejadas
Pensamento inovador e adaptativo	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de pensar e propor soluções e respostas para além do que é baseado em regras
Competência transcultural	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de agir em diferentes contextos culturais
Pensamento computacional	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de traduzir uma grande quantidade de dados em conceitos abstratos e raciocinar baseado em dados
Fluência em novas mídias	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de avaliar e desenvolver criticamente conteúdo para uso em novas formas de mídia e empregar em comunicação persuasiva
Transdisciplinaridade	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de entender conceitos transversais a múltiplas disciplinas
Mentalidade projetual	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de representar e desenvolver tarefas e processos de trabalho para a obtenção de resultados desejados
Gestão da carga cognitiva	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de discriminar e filtrar informação pela análise de sua importância, e entender como maximizar o funcionamento cognitivo usando diversas ferramentas e técnicas
Colaboração virtual	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de trabalhar produtivamente, engajar-se e demonstrar presença em uma equipe virtual

Fonte: Adaptado de IFTF (2011 apud PDI 2022-2026)

Mais recentemente, o Fórum Econômico Mundial (WEFORUM, 2015), publicou um estudo sobre uma nova visão para a educação com o emprego de novas metodologias e tecnologias de aprendizagem. O estudo enfatiza a concepção de uma educação ao longo de toda a vida que tem por objetivo o desenvolvimento de competências e habilidades (figura 17) necessárias para que se possa enfrentar as transformações no mundo do trabalho e no contexto social (WEFORUM, 2015).

Figura 17 – Competências e habilidades para o século XXI



Fonte: WEFORUM (2015 apud PDI 2022-2026)

Conforme o Weforum (2015), as competências e habilidades para o século XXI abrangem três grupos:

- **Habilidades fundamentais** – relacionadas às habilidades aplicadas no cotidiano e que podem ser subdivididas em: leitura e escrita; numéricas;

aplicação do pensamento científico; utilização de tecnologias da informação e comunicação; gestão das finanças pessoais; e atuação no contexto cultural e no exercício da cidadania;

- **Competências** – relacionadas à abordagem de problemas complexos que incluem: pensamento crítico e solução de problemas; criatividade; comunicação; colaboração (os quatro cês);
- **Características pessoais** – dizem respeito a atitudes e habilidades empregadas em situações de mudança e que abrangem: curiosidade; iniciativa; persistência e resiliência; adaptabilidade; liderança; consciência social e cultural.

No Brasil, o Plano Nacional de Educação (PNE) é referência importante na discussão sobre educação. Foi aprovado pelo Congresso Nacional e sancionado pela Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014 (BRASIL, 2014), tem vigência de dez anos e conta com as seguintes diretrizes:

- erradicação do analfabetismo;
- universalização do atendimento escolar;
- superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação;
- melhoria da qualidade da educação;
- formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade;
- promoção do princípio da gestão democrática da educação pública;
- promoção humanística, científica, cultural e tecnológica do país;
- estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação, como proporção do PIB, que assegure atendimento às necessidades de expansão, com padrão de qualidade e equidade;
- valorização dos profissionais da educação;

- promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental.

O PNE é um conjunto de compromissos com o intuito de: eliminar desigualdades por meio de metas orientadas para enfrentar as barreiras de acesso e permanência à educação; erradicar as desigualdades educacionais levando em conta as especificidades regionais; promover a formação para o trabalho com base nas realidades locais; e fomentar o exercício da cidadania (MEC, 2014). O PNE foi elaborado com base em um amplo debate promovido pela Conferência Nacional de Educação ocorrida em 2010 e pelas discussões no Congresso Nacional, resultando em 20 metas (quadro 2):

Quadro 2– Metas do Plano Nacional de Educação 2014-2024

Meta		Tema
1	Universalizar, até 2016, a educação infantil na pré-escola para as crianças de 4 a 5 anos de idade e ampliar a oferta de educação infantil em creches de forma a atender, no mínimo, cinquenta por cento das crianças de até 3 anos até o fim da vigência deste PNE	Educação infantil
2	Universalizar o ensino fundamental de nove anos para toda a população de 6 a 14 anos e garantir que pelo menos noventa e cinco por cento dos estudantes concluam essa etapa na idade recomendada, até o último ano de vigência deste PNE	Ensino fundamental
3	Universalizar, até 2016, o atendimento escolar para toda a população de 15 a 17 anos e elevar, até o fim do período de vigência deste PNE, a taxa líquida de matrículas no ensino médio para oitenta e cinco por cento	Ensino médio
4	Universalizar, para a população de 4 a 17 anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, o acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com a garantia de sistema educacional inclusivo, de salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados	Educação especial
5	Alfabetizar todas as crianças, no máximo, até o final do terceiro ano do ensino fundamental	Alfabetização de crianças
6	Oferecer educação em tempo integral em, no mínimo, cinquenta por cento das escolas públicas, de forma a atender, pelo menos, vinte e cinco por cento dos(as) estudantes(as) da educação básica	Tempo integral
7	Fomentar a qualidade da educação básica em todas as etapas e modalidades, com melhoria do fluxo escolar e da aprendizagem, de modo a atingir as seguintes médias nacionais para o Ideb: - Ensino fundamental séries iniciais: 2015/5,2; 2017/5,5; 2019/5,7; 2021/6,0; - Ensino fundamental séries finais: 2015/4,7; 2017/5,0; 2019/5,2; 2021/5,2; Ensino médio: 2015/4,3; 2017/4,7; 2019/5,0; 2021/5,2	Qualidade da educação básica/Ideb

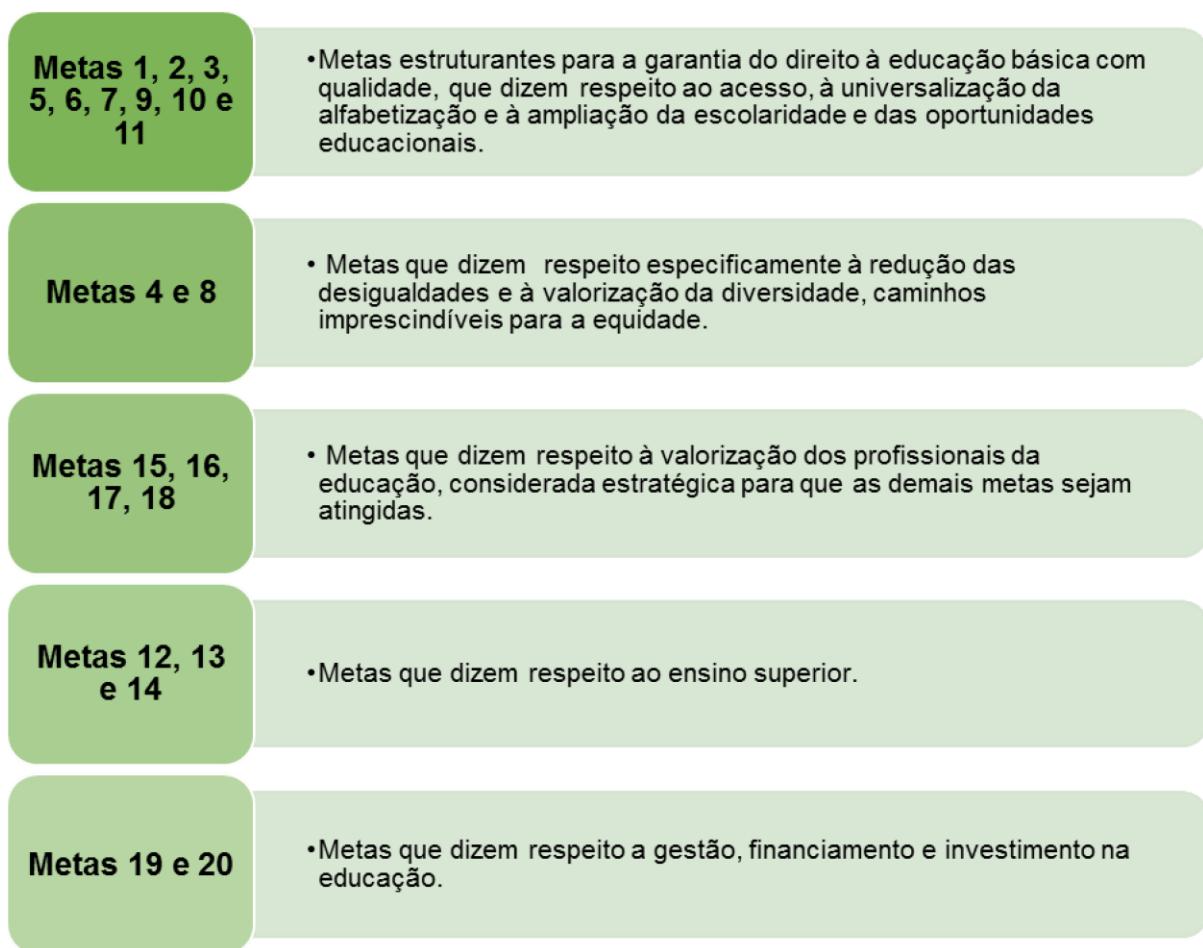
8	Elevar a escolaridade média da população de 18 a 29 anos, de modo a alcançar, no mínimo, doze anos de estudo no último ano de vigência deste Plano, para as populações do campo, da região de menor escolaridade no país e dos vinte e cinco por cento mais pobres, e igualar a escolaridade média entre negros e não negros declarados à Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)	Escolaridade média da população de 18 a 29 anos
9	Elevar a taxa de alfabetização da população com 15 anos ou mais para noventa e três inteiros e cinco décimos por cento até 2015 e, até o fim da vigência deste PNE, erradicar o analfabetismo absoluto e reduzir em cinquenta por cento a taxa de analfabetismo funcional	Alfabetização da população com 15 anos ou mais / Erradicação do analfabetismo absoluto
10	Oferecer, no mínimo, vinte e cinco por cento das matrículas de educação de jovens e adultos, nos ensinos fundamental e médio, na forma integrada à educação profissional	Educação de jovens e adultos, nos ensinos fundamental e médio, na forma integrada à educação profissional
11	Triplicar as matrículas da educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e pelo menos cinquenta por cento da expansão no segmento público	Educação profissional técnica de nível médio
12	Elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para cinquenta por cento e a taxa líquida para trinta e três por cento da população de 18 a 24 anos, assegurada a qualidade da oferta e expansão para, pelo menos, quarenta por cento das novas matrículas, no segmento público	Acesso à educação superior
13	Elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para setenta e cinco por cento, sendo, do total, no mínimo, trinta e cinco por cento doutores	Qualidade da educação superior / Titulação do corpo docente
14	Elevar gradualmente o número de matrículas na pósgraduação <i>stricto sensu</i> , de modo a atingir a titulação anual de sessenta mil mestres e vinte e cinco mil doutores.	Acesso à pós-graduação <i>stricto sensu</i> / Ampliação do número de titulados
15	Garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os municípios, no prazo de um ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam	Formação dos profissionais da educação/professores da educação básica com

	os incisos I, II e III do <i>caput</i> do art. 61 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam	formação específica de nível superior (licenciatura na área de conhecimento em que atuam)
16	Formar, em nível de pós-graduação, cinquenta por cento dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos(as) os(as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino	Formação, em nível de pós-graduação, dos professores da educação básica / Formação continuada na área de atuação
17	Valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE	Equiparação, até o final de 2019, do rendimento médio dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente
18	Assegurar, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os(as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal	Planos de carreira para os profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino / Piso salarial nacional para profissionais da educação básica pública – referenciados na Lei do Piso
19	Assegurar condições, no prazo de dois anos, para a efetivação da gestão democrática da educação, associada a critérios técnicos de mérito e desempenho e à consulta pública à comunidade escolar, no âmbito das escolas públicas, prevendo recursos e apoio técnico da União para tanto	Gestão democrática da educação
20	Ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de sete por cento do Produto Interno Bruto (PIB) do país no quinto ano de vigência desta lei e, no mínimo, o equivalente a dez por cento do PIB ao final do decênio	Investimento público em educação pública

Fonte: Adaptado de Brasil (2014 apud PDI 2022-2026)

Em uma análise transversal, é possível agrupar as metas com o intuito de compreender a articulação proposta pelo PNE. A figura 18 apresenta o agrupamento das metas conforme proposto pelo documento *planejando a próxima década: conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação* (MEC 2014):

Figura 18 – Agrupamento das metas do PNE 2014-2024



Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

É importante destacar o papel das universidades para o alcance das metas relacionadas ao ensino superior. As ações a serem desenvolvidas pelas instituições de ensino superior incluem:

- Expansão do acesso à graduação pela oferta de vagas em diferentes modalidades de ensino com o intuito de contribuir para o aumento das taxas de matrícula;
- Expansão do acesso à pós-graduação *stricto sensu* pela oferta de vagas com o intuito de contribuir para o aumento do número de mestres e doutores e a consequente melhoria da pesquisa no país;
- Melhoria da qualidade da educação superior pelo investimento em: qualificação e profissionalização dos profissionais da educação; inovação pedagógica e curricular; e infraestrutura.

Dessa forma, a partir da contextualização dos desafios da educação para o século XXI e das metas do PNE 2014-2024, é possível discutir o papel da Univille, enquanto Universidade, e seus compromissos com uma formação humanística, científica e profissional perante os desafios do mundo contemporâneo.

3.6.2 Universidade

Inicialmente, é importante que se ratifique a importância da formação humanística, científica e profissional oferecida pela Univille em mais de 50 anos de existência. Isso permite compreender o conhecimento sempre como possibilidade de discussão e diálogo para a formação inicial, integral e continuada de todos os sujeitos envolvidos nesse processo: estudantes, profissionais da educação, pessoal administrativo e comunidade externa. Como diz Morin (2004, p. 55), “todo desenvolvimento verdadeiramente humano significa o desenvolvimento conjunto das autonomias individuais, das participações comunitárias e do sentimento de pertencer à espécie humana”. Daí a importância de analisar e perceber os movimentos da sociedade e como vêm se configurando nos tempos atuais.

Para tanto é necessário pensar como o conhecimento tem sido tratado nas instituições formadoras, pois a Universidade deve oportunizar aos seus estudantes e profissionais um processo de aprendizagem por meio da relação entre o ensino, a pesquisa e a extensão. Tal relação permite que a Universidade se alimente e

retroalimente com os resultados dos conhecimentos gerados por ela mesma e pela comunidade de sua região de abrangência, como forma de se manter sintonizada com essa comunidade e construir um relacionamento colaborativo e relevante com ela.

A posição de Santos (1989) aproxima-se da concepção da Universidade sobre formação:

A concepção humanística das ciências sociais enquanto agente catalisador da progressiva fusão das ciências naturais e ciências sociais coloca a pessoa, enquanto autor e sujeito do mundo, no centro do conhecimento, mas, ao contrário das humanidades tradicionais, coloca o que hoje designamos por natureza no centro da pessoa. Não há natureza humana porque toda a natureza é humana.

Assim, a educação precisa contribuir para a formação integral da pessoa e para a prática de sua cidadania. “Ser cidadão significa ter uma visão crítico-reflexiva, traduzido em prática transformadora da realidade, de forma autônoma, responsável e ética” (FREIRE, 1998). Eis o caráter estratégico da universidade, na medida em que a formação por ela propiciada contribui para o desenvolvimento, pelo estudante, das competências necessárias para sua atuação no contexto social e profissional. A Univille, dessa forma, concebe a educação como uma ação comprometida também com o desenvolvimento de competências:

A competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutritas a montante pela aprendizagem e formação e a jusante pelo sistema de avaliações. [...] competência é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado (FLEURY; FLEURY, 2001).

Possibilitar ao estudante e ao futuro profissional a oportunidade de pensar ambientalmente a sociedade em sua dimensão totalizadora, isto é, o ser humano

inserido no meio ambiente, faz com que o uso de seus conhecimentos e habilidades ajude a construir uma sociedade socioambientalmente responsável.

Como instituição comunitária, a Univille percebe a necessidade urgente de promover uma educação com caráter dialógico e integrador, para que as relações estabelecidas entre os atores sociais que a compõem pensem criticamente no seu papel com base em valores que incluem cidadania, ética e integração, considerando a importância da inovação e da responsabilidade socioambiental.

3.6.3 Concepção filosófica do Curso

Gerenciar é um desafio que envolve muitos profissionais e que exige competências diferenciadas tanto para a condução de processos vitáveis a uma organização, quanto à gestão de equipes de trabalho. Além disso, o mercado de trabalho requer profissionais com alta competência para atenderem suas necessidades.

Um gestor deve saber tomar decisões e, principalmente, entender que essas influenciam diretamente no sucesso do negócio. Há algumas competências que são essenciais para que um gestor seja plenamente capaz de administrar uma organização; para Chiavenato (2011) essas competências são:

- a) executar as tarefas que são de sua propriedade e considerar a dependência mútua de outras funções;
- b) trabalhar em equipe, buscando e fornecendo informações, e mantendo sua liderança;
- c) ser proativo e trabalhar de forma participativa com todos os setores da organização;
- d) ser comunicativo, negociador e mantenedor de relações de natureza profissional e interpessoal.

Além dessas competências, Lacombe (2013) afirma que um gestor deve ser generalista e ao mesmo tempo, especialista, destacando que a visão holística sobre a organização como um todo não deve impedir que se aprofunde em uma determinada

área ou função, como finanças, marketing ou recursos humanos, normalmente naquela em que residem suas especialidades.

A tomada de consciência sobre a importância do papel gerencial determina, para a organização, a direção da escolha e o desenvolvimento de sua equipe de líderes; para cada profissional, seja ele um gestor ou não, a procura de aperfeiçoamento contínuo, quer através do aprendizado com a prática, quer por meio de capacitações sistemáticas, dentre elas a que compreende sua formação, passa, portanto, a ser o grande diferencial que vai incluí-lo ou não no mercado de trabalho.

A Univille é a instituição que contribui e intervém no seu meio social de forma significativa através da pesquisa, de atividades de extensão e do ensino. Essa contribuição se efetiva na atuação direta dos acadêmicos e dos egressos para a construção de uma cidadania ética e solidária que durante a formação pensam criticamente no seu papel com base em uma sociedade sustentável e planetária.

O conhecimento é fruto de um processo contínuo de construção que reflete as próprias contradições da sociedade, exigindo uma abordagem crítica capaz de propor seu emprego na contínua melhoria da vida social.

Para Morin (2000), o pensamento complexo (o que é tecido junto, como um movimento presente na interpretação, compreensão de um fenômeno) vem sucedendo o pensamento científico-disciplinar, haja vista que busca religar os domínios separados do conhecimento e, dialogicamente, os conceitos antagônicos como ordem e desordem, certeza e incerteza, lógica e transgressão da lógica, dentro de uma abordagem dialética.

A ciência está se configurando a partir da relação entre o paradigma da ciência determinista e o pensamento complexo quando o ser humano passa a ser radical na forma como explica e comprehende a realidade e a si mesmo. Não é isenta da subjetividade de quem a produz e sua ação é também um ato político devendo servir para o bem estar da humanidade e do planeta (SANTOS,1989). Essa explicação e compreensão da realidade se fazem através da produção técnico-científico e cultural, por meio de diferentes linguagens.

A linguagem se imprime historicamente através das relações dialógicas dos interlocutores e dos discursos, fazendo com que o ser humano se constitua pela e na interação com o outro no devir humano. Para Bakhtin (1992, p.41) “as palavras são

tecidas a partir de uma multidão de fios ideológicos e servem de trama a todas as relações sociais em todos os domínios”, constituindo a base da individualidade.

A educação precisa contribuir para a formação integral da pessoa e para a prática de sua cidadania. Ser cidadão significa ter uma visão crítico-reflexiva, traduzida em prática transformadora da realidade, de forma autônoma, responsável e ética (FREIRE, 1998).

A universidade é uma instituição educacional estratégica capaz de sistematizar e produzir conhecimentos que respondam às exigências da sociedade, sendo desafiada pela função prospectiva e antecipatória de demandas sociais, culturais, políticas, econômicas, técnicas e científicas.

Dentro dessa perspectiva, a Univille concebe a educação como uma ação comprometida com o desenvolvimento de competências que possibilitem ao acadêmico e ao futuro profissional pensar ambientalmente a sociedade em sua dimensão totalizadora. Isto é, o ser humano inserido no meio ambiente fazendo uso de seus conhecimentos e habilidades para a construção de uma sociedade sustentável. A educação deve então contribuir para a formação de pessoas críticas e conscientes de seu papel social e profissional, com uma visão inovadora no sentido de contribuir para um avanço tecnológico e científico calcado em valores humanísticos, éticos e de respeito à diversidade.

Nessa perspectiva, a educação inclusiva é preconizada considerando que o processo de ensino deve viabilizar ações que favoreçam a aprendizagem de todos com vistas à inclusão no mundo do trabalho e na sociedade.

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está baseado nos princípios humanísticos e científicos orientados pelo Projeto Pedagógico Institucional que valoriza as relações humanas que são pautadas no respeito, na democracia e no bem comum. A formação do estudante é preconizada para que desenvolva as competências e habilidades necessárias ao exercício da profissão assim como seu desenvolvimento integral como cidadão. Almeja-se que o egresso do curso venha a atuar de forma ética e comprometida com os valores de uma sociedade mais justa e preparada para o grande desafio de gerenciar. Portanto, a formação proposta visa oferecer ao estudante um processo de ensino aprendizagem

que permita a construção do conhecimento mediante a articulação teórico-prática, a fim de que possa intervir ativamente na sociedade.

3.7 Objetivos do curso

3.7.1 Objetivo geral do curso

Formar profissionais na área de Recursos Humanos com conhecimento teórico e prático sobre técnicas e métodos que promovam o desenvolvimento de competências relacionadas ao trabalho, conciliados à realidade das organizações em que atuam ou pretendam se inserir.

3.7.2 Objetivos específicos do curso

Os objetivos específicos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade a distância são:

- Preparar profissionais com atitude empreendedora para atuar na área de Gestão de Processos, considerando as várias frentes e desafios que a atuação preconiza;
- Desenvolver estudos teóricos e práticos que possibilitem a implementação de ações voltadas ao planejamento e execução das atividades pertinentes à atuação em papéis gerenciais;
- Desenvolver situações didático-pedagógicas que promovam a construção de uma visão global e crítica do cenário organizacional atual, sob o ponto de vista de suas transformações em relação às inovações tecnológicas e aos resultados esperados;
- Contribuir para o desenvolvimento regional, através de trabalhos teórico-práticos a serem desenvolvidos pelos estudantes (Projeto Integrador I e II);

- Instigar o aluno a vivenciar situações do cotidiano organizacional, nas diversas disciplinas do curso, considerando que cada uma foi planejada para considerando as diversas áreas de atuação com as quais um gestor poderá ser solicitado a atuar;
- Contribuir para que o estudante venha a atuar de forma ética e engajada com a produtividade e excelência que as organizações esperam de cada uma das possíveis funções previstas a um gestor.

3.8 Perfil profissional do egresso e campo de atuação

3.8.1 Perfil profissional do egresso

O Tecnólogo em Recursos Humanos deve dispor de conhecimento dos diferentes conceitos, abordagens teóricas, processos, metodologias, técnicas e instrumentos utilizados em seu campo de atuação. Deverá atuar com base em princípios éticos e alinhar seus saberes e atuação aos planos corporativos. Portanto, o egresso deve agir gerencialmente sustentado no saber conceitual, técnico e prático, que planeja e gerencia sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios. Desenvolve planos de carreira. Promove o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias). Planeja programas de qualidade de vida no trabalho. Especifica e gerencia sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização. Avalia a necessidade de contratação de novos colaboradores. Avalia e emite parecer técnico em sua área de formação.

O egresso deve dispor de competências profissionais técnicas gerais e específicas, comportamentais e de gestão, inovação e empreendedorismo, sendo:

Competências profissionais tecnológicas gerais:

- Aplicar conhecimentos científicos e tecnológicos em sua área de atuação;
- Identificar, formular e resolver problemas na sua área de atuação;
- Avaliar, analisar e supervisionar a operação e a manutenção de sistemas e processos referentes a sua área de atuação;

- Empregar novas técnicas e ferramentas em sua área de atuação.

Competências profissionais tecnológicas específicas:

- Agir operacional e gerencialmente frente aos processos concernentes à área de Recursos Humanos, abrangendo: o planejamento estratégico, a gestão de custos de pessoal, gestão de documentos e pessoas, as prospecções e atuações voltadas a comunidade, endomarketing, relações sindicais e sociais, bem como as direcionadas à comunicação; tecnologias de marketing social e de redes sociais.
- Estabelecer interfaces que complementem o desafio de gerenciamento de processos com os referentes à Gestão Ambiental, à Responsabilidade Social, os de Recursos Humanos, à Gestão do Conhecimento e de Mudança, dentre outros.

Competências comportamentais:

- Gerar ideias inovadoras e aplicá-las em soluções viáveis para problemas de sua área de atuação profissional;
- Expressar ideias de forma clara, empregando técnicas de comunicação escrita, oral e gráfica;
- Criar e trabalhar em equipes multidisciplinares;
- Administrar conflitos interpessoais e organizacionais;
- Avaliar o impacto das atividades de sua área de atuação profissional no contexto político, social, econômico e ambiental;
- Atuar segundo princípios éticos de respeito à vida e à cidadania;
- Posicionar-se de forma crítica frente a situações que requeiram uma mudança de posicionamento, conciliando os interesses organizacionais e a viabilidade técnica e operacional dos processos em que irá atuar;
- Assumir a postura de permanente busca de atualização profissional

Competências de gestão, inovação e empreendedorismo:

- Alinhar políticas e práticas às estratégias e às competências necessárias para o sucesso do negócio;
- Identificar a necessidade e avaliar a viabilidade econômica de projetos em sua área de atuação;
- Participar do desenvolvimento de planos de negócio e de empreendimentos na sua área de atuação.

3.8.2 Campo de atuação profissional

O profissional do curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos formado pela Univille poderá atuar junto ao mercado de trabalho:

- Empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, assessoramento técnico e consultoria;
- Empresas em geral (indústria, comércio e serviços);
- Órgãos públicos;
- Institutos e Centros de Pesquisa;
- Instituições de Ensino, mediante formação requerida pela legislação vigente

Por outro lado, o tecnólogo em Recursos Humanos graduado pela Univille pode continuar sua formação acadêmica em cursos de Pós-Graduação lato sensu e/ou stricto-sensu, com o intuito de especializar-se profissionalmente ou ingressar na carreira docente e/ou de pesquisador.

3.9 Estrutura curricular e conteúdos curriculares

A estrutura e os conteúdos curriculares dos cursos da Univille, de acordo com o Projeto Pedagógico Institucional, têm como principal função materializar as intenções e funções sociais das profissões e, consequentemente, dos cursos. Diante de uma

sociedade em contínua transformação e das demandas sociais, os currículos devem proporcionar uma formação que permita ao estudante:

- uma visão ampla e contextualizada da realidade social e profissional; o desenvolvimento de competências profissionais e humanas;
- o contato com diferentes conteúdos e situações de aprendizagem por meio da flexibilização curricular, incluindo-se aqui a curricularização da extensão;
- a construção do pensamento crítico e reflexivo;
- o aprimoramento de uma atitude ética comprometida com o desenvolvimento social;
- o acesso a diferentes abordagens teóricas e a atualizações e inovações no campo de saber do curso;
- o contato com diferentes realidades sociais e profissionais por intermédio da internacionalização curricular.

As intenções curriculares deste Projeto Pedagógico do Curso (PPC), construído coletivamente por professores, estudantes e comunidade, estão em sintonia com o Projeto Pedagógico Institucional, as diretrizes curriculares nacionais e outras orientações legais.

3.9.1 Matriz curricular

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é modular/semestral e ofertado na modalidade a distância. Cada módulo/semestre está organizado em dois ciclos. Em cada um dos ciclos o estudante cumprirá um conjunto de 2 disciplinas, com exceção de um ciclo que tem 3 disciplinas (no Anexo 1 há uma representação gráfica de um perfil de formação). Ao final de cada ciclo, o estudante realizará as avaliações presenciais obrigatórias por lei.

A matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos cadastrada no e-MEC passou por alteração curricular aprovada em Conselho

Universitário através do parecer nº 206/21/CONSUN. Tal alteração teve como objetivo a retirada da disciplina de Introdução a Educação a Distância para manutenção do alinhamento com os outros cursos oferecidos na mesma modalidade. Ambas as matrizes curriculares do curso são apresentadas nos Quadros 3 e 4.

Quadro 3 – Matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos cadastrada no e-MEC.

SEMESTRE	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	Carga Horária Operacional
0	Introdução a Educação a Distância	20	0
1º	Ciclo 1		
	Fundamentos da Teoria Organizacional	100	24
	Planejamento Estratégico	100	24
	Ciclo 2		
	Gestão de Pessoas	100	24
	Disciplina Optativa	100	24
2º	Ciclo 3		
	Inovação e Empreendedorismo	100	24
	Sociedade e Meio Ambiente	50	24
	Metodologia da Pesquisa	50	24
	Ciclo 4		
	Avaliação de Desempenho, Acompanhamento e Coaching	100	24
3º	Gestão do Conhecimento e da Mudança	100	24
	Ciclo 5		
	Cultura, Comportamento e Clima Organizacional	100	24
	Projeto Integrador I	100	24
	Ciclo 6		
	Aspectos Legais e Operacionais Inerentes à Folha de Pagamento	100	24
4º	Plano de Cargos e Salários	100	24
	Ciclo 7		
	Treinamento e Desenvolvimento	100	24
	Projeto Integrador II	100	24
	Ciclo 8		
	Recrutamento e Seleção	100	24
Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalhador		100	24
Carga Horária Total		1.620	408

Quadro 4 – Matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com alteração aprovada em Conselho Universitário através do parecer nº 206/21/CONSUN.

SEMESTRE	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	Carga Horária Operacional
1º	Ciclo 1		
	Fundamentos da Teoria Organizacional	100	24
	Planejamento Estratégico	100	24
	Ciclo 2		
	Gestão de Pessoas	100	24
2º	Disciplina Optativa	100	24
	Ciclo 3		
	Inovação e Empreendedorismo	100	24
	Sociedade e Meio Ambiente	50	24
	Metodologia da Pesquisa	50	24
3º	Ciclo 4		
	Avaliação de Desempenho, Acompanhamento e Coaching	100	24
	Gestão do Conhecimento e da Mudança	100	24
	Ciclo 5		
	Cultura, Comportamento e Clima Organizacional	100	24
4º	Projeto Integrador I	100	24
	Ciclo 6		
	Aspectos Legais e Operacionais Inerentes à Folha de Pagamento	100	24
	Plano de Cargos e Salários	100	24
	Ciclo 7		
	Treinamento e Desenvolvimento	100	24
	Projeto Integrador II	100	24
	Ciclo 8		
	Recrutamento e Seleção	100	24
	Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalhador	100	24
Carga Horária Total		1.600	408

3.9.2 Ementas e referencial bibliográfico

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é composto por um conjunto de componentes curriculares/disciplinas que têm suas ementas e referências bibliográficas descritas a seguir e organizadas por módulo/ciclo.

Disciplina: Fundamentos da Teoria Organizacional

Ementa

Bases históricas. Abordagem Clássica, Humanista e Comportamental. Funções da Administração. As novas configurações organizacionais e seus impactos.

Referência Bibliográfica Básica:

CAMPOS, Alexandre de. **Administração guia prático**. 3. São Paulo Erica 2020

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533728 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcapa.xhtml%5D!4/2%5Bcover-image%5D/2%5Bvst-image-button-789939%5D%400:0.0605>

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução À Teoria Geral Da Administração**: uma visão abrangente da moderna administração nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2020. Biblioteca: 658 C532i

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024234 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover%5D!4/2%5Bvst-image-button-217711%5D%400:0>

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Estrutura organizacional uma abordagem para resultados e competitividade**. 3. São Paulo Atlas 2014.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522485888 pageid/0>

Referência Bibliográfica Complementar:

McShane, Steven L. **Comportamento organizacional**. Porto Alegre: AMGH, 2013.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580551839 pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788580551839>

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional**: o comportamento humano no trabalho. Porto Alegre: AMGH, 2012.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308870 pageid/0>

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308870 pageid/0>

SCHERMERHORN, John R., Jr.; HUNT, James G.; OSBORN, Richard N. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. Bookman, 2. edição, 2007.

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788577800087 pageid/0>

Disciplina: Planejamento Estratégico

Ementa

Evolução do planejamento e pensamento estratégico. Planejamento Estratégico: a estratégia como ferramenta de gestão. Posicionamento competitivo e diferenciação. Os diversos enfoques estratégicos para a competitividade. Balanced Scorecard.

Referência Bibliográfica Básica:

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento Estratégico: conceito, metodologias e práticas**. São Paulo: Atlas, 2018.

Biblioteca: 658.401 O48p

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016840 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover%5D!4/2/2%5Bvst-image-button-82978%5D%400:39.8>

MINTZBERG, Henry. **O Processo Da Estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577800605/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotcaa.binpar.com/viewer/9788577800605/capa>

MAGRETTA, Joan. **Entendendo Michael Porter o guia essencial da competição e estratégia**. Rio de Janeiro Alta Books 2019

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550805047/pageid/0>

Referência Bibliográfica Complementar:

McShane, Steven L. **Comportamento organizacional**. Porto Alegre: AMGH, 2013.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580551839/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotcaa.binpar.com/viewer/9788580551839>

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho**. Porto Alegre: AMGH, 2012.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308870/pageid/0>

MAGRETTA, Joan. **Entendendo Michael Porter o guia essencial da competição e estratégia**. Rio de Janeiro Alta Books 2019

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550805047/pageid/0>

Disciplina: Gestão de Pessoas

Ementa

O papel do gestor na condução de processos voltados à gestão de pessoas nas organizações: agregar, aplicar, recompensar pessoas, desenvolver e manter pessoas; principais indicadores voltados à gestão de pessoas. Relacionamento interpessoal e Feedback. Administração de Conflitos e negociação. Princípios básicos de liderança: perfis e estruturas de poder.

Referência Bibliográfica Básica:

BOHLANDER, George W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2015.

Biblioteca: 658.3 B676

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122691/pageid/0>

Chiavenato, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. São Paulo : Atlas, 2020.

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover%5D!4/2%5Bvst-image-button-285154%5D%400:0>

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** São Paulo: Saraiva, 15. Ed., 2016

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/pageid/0>

Referência Bibliográfica Complementar:

BITENCOURT, Claudia [org.]. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre: Bookman, 2010.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577806225/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotcaa.binpar.com/viewer/9788577806225-1>

OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. **Gestão estratégica de recursos humanos.** Porto Alegre: Sagah, 2017.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595020252/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotcaa.binpar.com/viewer/9788595020252>

OLIVEIRA, Luana.Y.Miolo. D.; OLIVEIRA, Pablo.R. B.; SAWITZKI, Roberta.; SANTOS, Andrea.B.W. D. **Gestão de pessoas.** Porto Alegre: Grupo A, 2018.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>

Disciplina Optativa: Libras- Códigos de Comunicação

Ementa

Linguagem e aprendizagem. Língua, sociedade e cidadania. Processos de comunicação e recursos mediadores para a educação especial: Libras, Braile, comunicação alternativa e tecnologia assistiva.

Referência Bibliográfica Básica:

YGOR, C. **Língua Brasileira de Sinais e Tecnologias Digitais.** Porto Alegre: Grupo A, 2019.

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584291687 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3DCapa.xhtml%5D!4/4/2%5Bvst-image-button-716532%5D%400:0>

E-book A: <https://viewer.bibliotcaa.binpar.com/viewer/9788584291687>

MANTOAN, M. T. E. **O direto de ser, sendo diferente, na escola.** Revista de Estudos Jurídicos, Brasília, n. 26, jul.-set. 2004.

Material on-line: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/622>

QUADROS, R. M. de; KARNOOPP, L. B. **Língua de Sinais Brasileira – estudos linguísticos.** Porto Alegre: Artmed, 2007.

Biblioteca: 419 Q1L

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536311746/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotcaa.binpar.com/viewer/9788536311746>

Referência Bibliográfica Complementar:

LOPES, M. C. **Surdez & Educação**. Belo Horizonte: Grupo Autêntica, 2007. 9788582179932.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179932/>

BOTELHO, Paula. **Linguagem e letramento na educação dos surdos ideologias e práticas pedagógicas**. 3. São Paulo Autêntica 2007

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179314/pageid/0>

PLINSKI, Rejane.Regina. K.; MORAIS, Carlos.Eduardo.Lima. D.; ALENCASTRO, Mariana.Isidoro. D. **Libras**. Porto Alegre: Grupo A, 2018.

E-book MB: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024595/](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024595)

Disciplina Optativa: Gestão de Projetos

Ementa

Gerenciamento competitivo de projetos: Caracterização de projetos. Introdução à administração de projetos. O administrador de projetos. Organização do projeto: matriz tarefa x matriz responsabilidade. Planejamento e controle de projetos. Planejamento técnico. Planejamento administrativo: divisão do trabalho, prazos, custos (PERT/CPM/GANTT). Etapas de implantação.

Referencial Básico:

HARPER, Patrick S.; DERRY, Simon. **Via expressa para o sucesso em gerenciamento de projetos**. Porto Alegre, Bookman: 2011

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788577809080>

CARVALHO, Marly Monteiro. **Fundamentos em gestão de projetos construindo competências para gerenciar projetos**. 5. Rio de Janeiro Atlas 2018

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018950 epubcfi/6/2%5B%3Bnd.vst.idref%3Dcover%5D!4/2%5Bvst-image-button-878634%5D%400:35.6>

LOZADA, Gisele. **Fundamentos em gestão de projetos**. Porto Alegre, SER – SAGAH, 2017.

XAVIER, Carlos Magno da S. **Gerenciamento de projetos como definir e controlar o escopo do projeto**. 4. São Paulo Saraiva 2018.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131204/pageid/0>

Referencial Complementar:

CAVALCANTI, Francisco Rodrigo P. **Fundamentos de gestão de projetos**. Rio de Janeiro Atlas 2016 1 recurso online ISBN 9788597005622.

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597005622 epubcfi/6/2%5B%3Bnd.vst.idref%3Dcover%5D!4/2%5Bvst-image-button-59465%5D%400:40.9>

KEELLING, Ralph; BRANCO, Renato Henrique Ferreira. **Gestão de projetos: uma abordagem global**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 286 p. ISBN 978850227101.
E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131655/pageid/0>

KERZNER, Harold. **Gerenciamento de projetos orientado pelo valor**. Porto Alegre Bookman 2011.
E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577809219/pageid/0>
E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788577809219>

CAMARGO, R.; RIBAS, T. **Gestão ágil de projetos**. Editora Saraiva, 2019.
E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131891/>

Disciplina: Inovação e Empreendedorismo

Ementa

Competências empreendedoras. Criatividade e fontes de criação de valor e oportunidades para a inovação. Capitais do Conhecimento e seu uso estratégico para a inovação. Tipos de empreendedorismo e inovação. Fatores facilitadores e restritivos ao empreendedorismo corporativo e os processos de inovação organizacional. Plano de ação para empreender projetos inovadores dentro ou fora da organização. Modelos de gestão de processos inovadores. Registro de Patentes.

Referência Bibliográfica Básica:

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. São Paulo: Saraiva, 2021.
Biblioteca: 658.42 C532e
E-book MB:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597028089/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover%5D!4/2/2%5Bvst-image-button-617219%5D%400:0.101>

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2021.
Biblioteca: 658.42 D713e
E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788566103076/pageid/0>

MARIANO, Sandra Regina Holanda. **Empreendedorismo fundamentos e técnicas para criatividade**. Rio de Janeiro LTC 2010
E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-1967-3/pageid/0>

Referência Bibliográfica Complementar:

HISRICH, Robert D. **Empreendedorismo**. Porto Alegre: AMGH, 2014.
Biblioteca: 658.42 H673e
E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580553338/pageid/0>
E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788580553338>

DAVILA, Tony. **As regras da inovação**. Porto Alegre: Bookman, 2007.
E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788577801435>

TIDD, Joe. **Gestão da Inovação**. Porto Alegre: Bookman, 2015.
Biblioteca: 658.4062 T558g
E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788582603079>

Disciplina: Sociedade e Meio Ambiente

Ementa

Teorias e conceitos das Ciências Sociais e Ambientais para compreensão das relações entre sociedade, meio ambiente e cidadania. Premissas da Educação Ambiental. Análise dos principais problemas socioambientais contemporâneos e impactos na vida das pessoas. Conceito e principais componentes da responsabilidade social e da sustentabilidade em sustentação ao planejamento estratégico das organizações. A cidadania e os direitos políticos, sociais e civis. As desigualdades sociais, relações étnico-raciais emergentes da cultura brasileira e afrodescendente.

Referência Bibliográfica Básica:

MATOS, Francisco. **Ética na gestão empresarial**. 3. São Paulo Saraiva 2017
E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547209810/pageid/0>

ASHLEY, P. A. **Ética, responsabilidade social e sustentabilidade nos negócios**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131839/>

PINEDA, Eduardo S. **Ética nas empresas**. 1. Porto Alegre AMGH 2009

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308887/pageid/0>
E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788563308887>

Referência Bibliográfica Complementar:

LA TAILLE, Yves de. **Formação ética**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

Biblioteca: 170 L351f

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536318707/pageid/0>
E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788536318707>

LA TAILLE, Yves de. **Moral e ética**. Porto Alegre: Artmed, 2007

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536306285/pageid/0>
E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788536306285>

LIMA, Andreia.da. S.; TEIXEIRA, Laís.Vila. V.; GIACOMELLI, Cinthia.Louzada. F. **Legislação social**. Porto Alegre: Grupo A, 2019.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029163/>

Disciplina: Metodologia da Pesquisa

Ementa

A construção do conhecimento. Formas de conhecimento humano e pesquisa. Pesquisa científica. Estrutura de trabalhos científicos. As etapas de um trabalho de pesquisa. Desenvolvimento de projeto específico para a área. Normas de apresentação de

comunicações técnicas e científicas. Comunicação pessoal e organizacional. Redação empresarial. Oratória.

Referência Bibliográfica Básica:

LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2021.

Biblioteca: 001.42 L192f

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026580 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0%5D!4/2/2%5Bvst-image-button-25429%5D%400:48.2>

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. Rio de Janeiro: Atlas, 2016

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0%5D!4/2/2%5Bvst-image-button-452054%5D%400:0.107>

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. **Guia para apresentação de trabalhos acadêmicos**. Joinville: Editora Univille, 2019..

Material on-line:

<https://www.univille.edu.br/community/novoportal/VirtualDisk.html/downloadDirect/2688777/Guia-Trabalhos-2019xx.pdf>

Referência Bibliográfica Complementar:

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia da pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2012.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848138 pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788565848138>

SAMPIERI, Roberto Hernandéz. **Metodologia da pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788565848367>

ANDRADE, MARTINS,.Gilberto. D.; RENATO, THEÓPHILO,. C. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**, 3^a edição. São Paulo: Grupo GEN, 2016.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009088/>

Disciplina: Avaliação de Desempenho, Acompanhamento e Coaching

Ementa

Importância de estabelecimento de foco na estratégia da empresa. O que a empresa espera de seus profissionais; o que a empresa considera ser responsabilidade de seus profissionais. O apoio que a empresa está disposta a dar a seus profissionais para atingir os resultados esperados. Alinhamento de ações - Visão sistêmica do negócio. Transformar a estratégia em ação. Balanced Scorecard. Avaliação de Desempenho/360°. Técnicas de avaliação de desempenho. O acompanhamento e o coaching como estratégias de desenvolvimento.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho.** São Paulo: Atlas, 7. Ed., 2016.

Biblioteca: 658.3 C532d

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520450604/pageid/0>

TARANTO, M.B.; COELHO, R.A.R. Série MBA - **Gestão de Pessoas - Avaliação e Gestão de Desempenho.** Grupo GEN, 2014. 978-85-216-2679-4.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2679-4/>

Whitaker, B. C. **Avaliação de Desempenho - Usos, Abusos e Credíncias:** Grupo GEN, 2018.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019346/>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

(Org.), Dutra, J. S. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea:** Grupo GEN, 2009. 9788522468171. E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522468171/>

de, Souza, Ana Clara Aparecida A. **Coaching e carreira.** Grupo A, 2019. [Minha Biblioteca].

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788533500082/pageid/0>
E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788533500082>

CHIAVENATO, Idalberto. **Coaching e Mentoring - Construção de Talentos.** Barueri - SP: Grupo GEN, 2021.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770403/>

Disciplina: Gestão do Conhecimento e da Mudança

Ementa

Comportamento Humano nas Organizações. A dinâmica do ambiente organizacional e os processos de mudança. Contexto das mudanças e os paradigmas. O RH como parceiro estratégico do processo de mudança. Desenvolvimento Organizacional. Educação Corporativa. Gestão de Aprendizagem. Conhecimento Organizacional. Implementação de tecnologias de aprendizagem no ambiente da Educação Corporativa.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ANTONELLO, Claudia Simone. **Aprendizagem organizacional no Brasil.** Porto Alegre Bookman 2011

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577808724/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788577808724>

TAJRA, Sanmya Feitosa. **Comunicação e negociação: conceitos e práticas organizacionais.** São Paulo: Érica, 2014.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536511054/pageid/0>

LEWICKI, Roy J. **Fundamentos de negociação**. 5. Porto Alegre AMGH 2014

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580553864/pageid/0>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JÚNIOR, Moacir de Miranda (Organizador). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2011.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522468300/pageid/0>

Ikujiro, TAKEUCHI, Hirotaka ; N. **Gestão do Conhecimento**. Grupo A, 2008. [Minha Biblioteca].

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577802296/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotcaa.binpar.com/viewer/9788577802296>

AGUILERA, José. C.; LAZARINI, Luiz. C. **Gestão Estratégica de Mudanças Corporativas - Tumaround, a verdaeira destruição criativa**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502117044/>

Disciplina: Cultura, Comportamento e Clima Organizacional

Ementa

O comportamento humano e a Cultura Organizacional. Componentes e influências internas e externas. Clima Organizacional. Tipos de clima organizacional. Fatores que influenciam o clima organizacional. Pesquisa de clima. Parametrização na pesquisa de clima.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

OLIVEIRA, Marco Antonio. **Comportamento organizacional para gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2010.

Biblioteca: 658.31 O48c

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502108950/pageid/0>

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional construção, consolidação e mudança**. São Paulo: Atlas, 2013

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484485/pageid/0>

MCSHANE, Steven L. **Comportamento organizacional**. 1. Porto Alegre: AMGH, 2013

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580551839/pageid/0>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

SCHEIN, Edgar. **Cultura e Liderança**. São Paulo: Atlas. 2009.

Biblioteca: 658.31 S319c

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019827 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover%5D!4/2%5Bvst-image-button-654925%5D%400:0>

Itala, FERREIRA, P. Série MBA - **Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Grupo GEN, 2013. [Minha Biblioteca].

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/pageid/0>

JR., John.R. S.; HUNT, James. G.; OSBORN, Richard. N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Grupo A, 2007.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577800087/>

Disciplina: Projeto Integrador I

Ementa:

Metodologias de pesquisa qualitativa e quantitativa. Contato com áreas de pesquisa relevantes para a formação do tecnólogo em gestão de recursos humanos. Elaboração de projeto abordando temas estudados nos ciclos precedentes.

Referência Bibliográfica Básica:

CARLOS, B.; GILBERTO, C.; CECÍLIO, G.M.; ZENKNER, C.N.P. **Gestão de Projetos - Uma Jornada Empreendedora da Prática à Teoria**. São Paulo: Grupo GEN, 2017

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011517/>

MADUREIRA, Omar Moore de. **Metodologia do projeto planejamento, execução e gerenciamento: para produtos, processos, serviços e sistemas**. 2. São Paulo Blucher 2015.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521209140/pageid/0>

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026580 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0%5D!4/2%5Bvst-image-button-25429%5D%400:48.2>

Referência Bibliográfica Complementar:

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia da pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2012.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848138/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788565848138>

SAMPIERI, Roberto Hernández. **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788565848367>

ANDRADE, MARTINS,.Gilberto. D.; RENATO, THEÓPHILO,. C. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**, 3^a edição. São Paulo: Grupo GEN, 2016.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009088/>

Disciplina: Aspectos Legais e Operacionais Inerentes à Folha de Pagamento

Ementa:

Processos técnicos e operacionais relativos à folha de pagamento. Novas regras trabalhistas e impactos nas negociações com os trabalhadores. Relações trabalhistas e sindicais.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal**. 6. São Paulo Erica 2020

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536522562/pageid/0>

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**: Grupo GEN, 2020.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>

DE, OLIVEIRA,. A. **Manual de Prática Trabalhista**. São Paulo: Grupo GEN, 2019. 9788597022346.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597022346/>. Acesso em: 14 out. 2021.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento estratégico de recursos humanos**. 2. Rio de Janeiro Atlas 2017

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dbody001%5D!4/2/2%5Bvst-image-button-668561%5D%400:0.0994>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

Marras, Jean P. **Administração de recursos humanos**. Editora Saraiva, 2016.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/pageid/0>

Marques, José C. **Gestão de Recursos Humanos**. Cengage Learning Brasil, 2015. [Minha Biblioteca].

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522123599/pageid/0>

WITT, Cleonice.; NAGAI, Ronaldo. A.; SOUZA, Claudia.Sampaio.Freire. D.; AL., et. **Contabilidade da Folha de Pagamento**. Porto Alegre: Grupo A, 2021.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901688/>. Acesso em: 14 out. 2021.

Disciplina: Plano de Cargos e Salários

Ementa:

Conceitos, Modelos e Práticas. Principais Tendências da Área de Remuneração. Perfil do Profissional de Remuneração. Sistemas de Remuneração como Ferramenta Estratégica. Remuneração Variável e por Resultados (Pay for Performance). Participação nos Lucros e Resultados (Profit Sharing). Modelos e Estratégias de Remuneração. Desenvolvimento da Pesquisa Salarial. Objetivo e Finalidade da Pesquisa Salarial. Elaboração da Pesquisa Salarial. Elaboração do Caderno de Coleta Salarial. Tabulação de Dados e Análise de Consistência. Planos de Carreira e Sucessão.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

Chiavenato, I. Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: Como Reter Talentos na Organização: Editora Manole, 2015.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520446065/>

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de benefícios. São Paulo Saraiva 2015

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502621947/pageid/0>

OLIVEIRA, Aristeu de. Descrição de cargos, salários e profissões regulamentadas. Rio de Janeiro Atlas 2017

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013696/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0%5D!4/2%5Bvst-image-button-592090%5D%400:0.101>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

Treff, Marcelo. Gestão de pessoas: olhar estratégico com foco em competências / Marcelo Treff. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595155701/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.html%5D!4/2%5Bcover-image%5D/2%5Bvst-image-button-402554%5D%400:41.1>

Bes, Pablo. Administração de cargos, salários e benefícios / Pablo Bes, Luana Yara Miolo de Oliveira ; [revisão técnica: Caroline Bastos Capaverde]. – Porto Alegre : SAGAH, 2018.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023956/pageid/0>

DE, OLIVEIRA,. A. Descrição de Cargos, Salários e Profissões Regulamentadas.

São Paulo: Grupo GEN, 2017.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013696/>

Disciplina: Treinamento e Desenvolvimento

Ementa:

Organizações que transformam o conhecimento em vantagens competitivas. O Processo de Treinamento. Diagnóstico das necessidades de treinamento. Programa de treinamento. Implantação e controle de treinamento. Análise do papel de pessoas na

gestão de estratégias políticas e processos estimuladores do desenvolvimento e da capacitação das pessoas e da organização. Outdoor Training. E-learning.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

NOE, Raymond A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas**. 6. Porto Alegre AMGH 2015

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554854 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcapa.xhtml%5D!/4/2/2%5Bvst-image-button-856543%5D%400:0.125>

E-book A: <https://viewer.bibliotcaa.binpar.com/viewer/9788580554854>

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**: Grupo GEN, 2020.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>

ANTONELLO, Claudia Simone. **Aprendizagem organizacional no Brasil**. Porto Alegre Bookman 2011

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577808724/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotcaa.binpar.com/viewer/9788577808724>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

Gonçalves, MORAES, Márcia V. **Treinamento e Desenvolvimento - Educação Corporativa - Para as Áreas de Saúde, Segurança do Trabalho e Recursos Humanos**. Editora Saraiva, 2011. [Minha Biblioteca].

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536518725/pageid/0>

Idalberto, CHIAVENATO. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: Como Incrementar Talentos na Empresa**. Editora Manole, 2016. [Minha Biblioteca].

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520450345/pageid/0>

Oliveira, Djalma de Pinho Rebouças de. **Estratégia Empresarial & Vantagem Competitiva: Como Estabelecer, Implementar e Avaliar**, 9^a edição. São Paulo: Grupo GEN, 2014.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492480/>. Acesso em: 14 out. 2021.

Disciplina: Projeto Integrador II

Ementa:

Metodologias de pesquisa qualitativa e quantitativa. Contato com áreas de pesquisa relevantes para a formação do tecnólogo em gestão de recursos humanos. Elaboração de projeto abordando temas estudados nos ciclos precedentes.

Referencial Bibliográfico Básico:

CARLOS, B.; GILBERTO, C.; CECÍLIO, G.M.; ZENKNER, C.N.P. **Gestão de Projetos - Uma Jornada Empreendedora da Prática à Teoria**. São Paulo: Grupo GEN, 2017

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011517/>

MADUREIRA, Omar Moore de. **Metodologia do projeto planejamento, execução e gerenciamento: para produtos, processos, serviços e sistemas.** 2. São Paulo Blucher 2015

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521209140/pageid/0>

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 9. Ed., 2021

Biblioteca: 001.42 L192f

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026580 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0%5D!4/2/2%5Bvst-image-button-25429%5D%400:48.2>

Referencial Bibliográfico Complementar:

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia da pesquisa: um guia para iniciantes.** Porto Alegre: Penso, 2012.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848138/pageid/0>

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788565848138>

SAMPIERI, Roberto Hernández. **Metodologia de pesquisa.** Porto Alegre: Penso, 2013.

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788565848367>

ANDRADE, MARTINS,.Gilberto. D.; RENATO, THEÓPHILO,. C. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**, 3^a edição. São Paulo: Grupo GEN, 2016.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009088/>

Disciplina: Recrutamento e Seleção

Ementa: Entrevistas de seleção. Dinâmicas de grupo. Identificação de talentos. Competências individuais. E-recruiting. Headhunters. Formas de recrutamento e seleção de pessoal. Mercado de trabalho e mercado de RH.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MINICUCCI, Agostinho. **Grafoanálise teorias e sistemas.** São Paulo Atlas 1991

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522472697/pageid/0>

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** São Paulo: Atlas, 2009.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520446072/pageid/0>

Banov, M.R. **Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital.** Grupo GEN, 2020. 9788597026115.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/>

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

A., NOE, R. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas**. Grupo A, 2015. [Minha Biblioteca].

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554854 epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcapa.xhtml%5D!/4/2/2%5Bvst-image-button-856543%5D%400:0.125>

E-book A: <https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788580554854>

Gonçalves, MORAES, Márcia V. **Treinamento e Desenvolvimento - Educação Corporativa - Para as Áreas de Saúde, Segurança do Trabalho e Recursos Humanos**. Editora Saraiva, 2011. [Minha Biblioteca].

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536518725/pageid/0>

MINICUCCI, AGOSTINHO,. **TÉCNICAS DO TRABALHO DE GRUPO**, 3^a edição. São Paulo: Grupo GEN, 2011.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522471799/>

Disciplina: Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalhador

Ementa: A evolução da Segurança do Trabalho. Aspectos econômicos, políticos e sociais. A história do prevencionismo. Entidades públicas e privadas. A Segurança do trabalho no contexto capital-trabalho. Acidentes: conceituação e classificação. Causas e Consequências de acidentes. Riscos das principais atividades laborais. Serviços de medicina do trabalho: atribuições e relacionamento com a segurança. CIPA. Histórico e evolução da ergonomia. Norma Regulamentadora NR nº 17. Ergonomia e os fatores psicofisiológicos do Ser Humano no Trabalho. Análise Ergonômica do Trabalho – AET- e aplicação de métodos de avaliação, check list para identificação dos riscos de LER/DORT, nos membros superiores e coluna vertebral. Ginástica Laboral, quando, como e por que implantar. Tipos de fadiga no trabalho. Implantação do processo de ergonomia na empresa. Qualidade de vida no trabalho.

Referência Bibliográfica Básica:

FRANÇA-LIMONGE, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho-QTV**. São Paulo: Atlas, 2003.

Biblioteca: 658.31422 L734q

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/pageid/0>

GUÉRIN, F. Laville A, DANIELLOU, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher, 2000.

Biblioteca: 620.82 C736

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521214885/pageid/0>

IIDA, Itiro. **Ergonomia, projeto e produção**. São Paulo Edgard Blücher, 2010.

Biblioteca: 620.82 I25e

E-book: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521215271/pageid/0>

Referência Bibliográfica Complementar:

Benedito, CARDELLA,. **Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes**: 2^a edição. Grupo GEN, 2016. [Minha Biblioteca].

E-book MB:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008661 epubcfi/6/2%5B%3B vnd.vst.idref%3Dcover%5D!4/2/2%5Bvst-image-button-502867%5D%400:0>

Falzon, Pierre. **Ergonomia**. Editora Blucher, 2007. [Minha Biblioteca].

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521213475/pageid/0>

BARSANO, Paulo. R.; BARBOSA, Rildo. P. **Higiene e Segurança do Trabalho**. São Paulo]: Editora Saraiva, 2014.

E-book MB: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536514154/>

3.9.3 Integralização do curso e atividades práticas do curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

A integralização curricular do curso se dará com a aprovação pelo estudante nas disciplinas previstas na matriz do curso, por meio de atividades previamente definidas nos planejamentos de ensino com abordagem dos conteúdos propostos para atender a especificidade do curso, bem como com a abordagem de temas transversais.

3.9.4 Abordagem dos temas transversais: educação ambiental, educação das relações étnico-raciais e educação em direitos humanos

O tratamento da educação ambiental, da educação das relações étnico-raciais e direitos humanos, no âmbito do Curso, irão ocorrer de forma transversal e sob o entendimento de que são práticas sociais que interagem e se situam no campo dos direitos humanos e da cidadania, assim como abordados especificamente na disciplina de Sociedade e Meio ambiente.

Reforçam esse entendimento no tocante à Educação Ambiental os princípios enunciados no Art. 4º da Lei n. 9.795, de 27 de abril de 1999:

- O enfoque humanista, holístico, democrático e participativo
- A concepção do meio ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o socioeconômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade;
- O pluralismo de ideias e concepções pedagógicas, na perspectiva da inter, multi e transdisciplinaridade;
- A vinculação entre a ética, a educação, o trabalho e as práticas sociais;
- A garantia de continuidade e permanência do processo educativo;
- A permanente avaliação crítica do processo educativo;
- A abordagem articulada das questões ambientais locais, regionais, nacionais e globais;
- O reconhecimento e o respeito à pluralidade e à diversidade individual e cultural.

No que diz respeito à Educação para as Relações Étnico-Raciais destaca-se o Parecer CNE/CP n. 003, de 10 março de 2004, com ênfase para os princípios que indicam:

- O reconhecimento da igualdade da pessoa humana como sujeito de direitos;
- A necessidade de superação da indiferença e da injustiça com que os negros e os povos indígenas vêm sendo tratados historicamente;
- A importância do diálogo na dinâmica da sociedade brasileira, essencialmente pluriétnica, e que precisa ser justa e democrática;
- A necessidade de valorização da história e da cultura dos povos africanos e indígenas na construção histórica da sociedade brasileira;
- A indispensável implementação de atividades que exprimam a conexão dos objetivos, estratégias de ensino e atividades com a experiência de vida dos alunos e professores, valorizando aprendizagens vinculadas às relações entre negros, indígenas e brancos no conjunto da sociedade.

A Educação em Direitos Humanos, conforme Resolução n.1 de 30 de maio de 2012 do CNE, é entendida como um processo sistemático e multidimensional, orientador da formação integral dos sujeitos de direitos, portanto, além de se propor momentos específicos para o estudo da temática, o PPC está fundamentado nos princípios:

- Dignidade humana;

- Igualdade de direitos;
- Reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades;
- Laicidade do Estado;
- Democracia na educação;
- Transversalidade, vivência e globalidade;
- Sustentabilidade socioambiental.

As principais estratégias para a inserção das temáticas compreendem a oferta de disciplinas e atividades transversais. No primeiro caso, está inserida a disciplina de Sociedade e Meio Ambiente no terceiro ciclo do curso. Nesta disciplina são abordados temas como:

- Teorias e conceitos das Ciências Sociais e Ambientais para compreensão das relações entre sociedade, meio ambiente e cidadania;
- Premissas da Educação Ambiental. Análise dos principais problemas socioambientais contemporâneos e impactos na vida das pessoas;
- Conceito e principais componentes da responsabilidade social e da sustentabilidade em sustentação ao planejamento estratégico das organizações;
- A cidadania e os direitos políticos, sociais e civis. As desigualdades sociais, relações étnico-raciais emergentes da cultura brasileira e afrodescendente.

As temáticas também serão discutidas de forma transversal, conforme explicitado nos dispositivos legais e normativos já citados, em outras disciplinas como: Projeto Integrador e Projeto Integrador II, Gestão de Pessoas, assim como na disciplina de Introdução a Educação a Distância.

Os estudantes poderão participar de palestras, exposições e oficinas que são ofertadas pelos programas e projetos de extensão que abordam essas temáticas, sendo eles: Programa Institucional Recicla e Programa Trilhas – Educação e Interpretação Ambiental nos Centros de Estudos e Pesquisas Ambiental e projetos A linguagem da não violência: uma possibilidade para a construção da cultura da paz, Direito e Literatura: a criação de um espaço para construção da cidadania.

Desta forma, os estudantes terão a oportunidade de vivenciar práticas que os levem a estabelecer relações entre a educação ambiental e a educação das relações étnico-raciais; entre estas e a dinâmica da sociedade brasileira atual, em particular no que se refere aos direitos que conformam uma vida cidadã; de sistematizar e construir sínteses e formas de intervenção com base nos assuntos estudados e experiências vividas.

3.9.5 Atividades extracurriculares

Além das atividades obrigatórias, os estudantes podem realizar outras atividades que propiciem o enriquecimento curricular:

a) Disciplinas extracurriculares

O acadêmico regularmente matriculado poderá requerer matrícula em disciplinas ofertadas em outros cursos de graduação da Univille na forma de disciplina optativa, com vistas ao seu enriquecimento curricular.

São condições para o deferimento do requerimento:

- Oferta da disciplina em turma regular no período letivo em que o acadêmico está pleiteando a matrícula;
- Não ocorrer coincidência de horários entre a disciplina e as demais atividades didático-pedagógicas do curso em que o estudante está matriculado originalmente;
- Ter disponibilidade de vaga na turma/disciplina em que o estudante está requerendo matrícula;
- O estudante arcar com os custos da disciplina extracurricular.

O estudante poderá requerer matrícula em disciplina extracurricular de outros cursos de graduação da Univille. Para obter aprovação, deverá cumprir os requisitos previstos no regimento da Universidade. Obtendo aprovação, a disciplina será

registrada no seu histórico como disciplina extracurricular. Em caso de reprovação, não haverá registro no histórico escolar, e o estudante também não estará obrigado a cursá-la em regime de dependência.

b) Estágio não obrigatório

Os estudantes podem realizar estágios não obrigatórios. Esses estágios seguem a legislação e as regulamentações institucionais e são formalizados por meio de convênios estabelecidos entre a Universidade e as organizações e termos de compromisso de estágio entre o estudante, o campo de estágio e a Universidade. Esta oferece suporte aos estudantes por meio do Escritório de Empregabilidade e Estágio (EEE).

3.8.6 Flexibilização curricular

A flexibilização curricular pode ocorrer ao se efetivar o aproveitamento de estudos e experiências anteriores do estudante com base no art. 41 da LDB n. 9394/1996 que, de maneira bastante ampla, dispõe: o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos.

A sistemática de avaliação prevista pelo Curso compreende estratégias como o exame de proficiência que, segundo o Resolução do Conselho Superior da Univille, destina-se à avaliação das potencialidades, conhecimentos e experiência profissional anteriores do estudante, propiciando-lhe o avanço nos estudos, mediante comprovada demonstração do domínio do conteúdo e das habilidades e competências requeridas por disciplina do currículo do seu curso por meio de avaliação teórica, prática ou teórico-prática.

Além disso, por meio das abordagens de temas transversais e por meio das atividades extracurriculares a instituição proporá atividades que viabilizem a flexibilidade curricular.

3.8.6.1 Disciplina Optativa

No ciclo 2 do curso, o estudante poderá optar em cursar as disciplinas Libras – Códigos de Comunicação ou Gestão de Projetos. O estudante definirá a disciplina optativa no ato da matrícula ou ao final do módulo que antecede a oferta das disciplinas. Caso reprove num dos componentes poderá optar por outra disciplina que esteja sendo ofertada no período letivo, desde que conte com a mesma carga horária de 100 (cem) horas.

3.10 Metodologia de ensino-aprendizagem

A proposta metodológica para o processo de ensino-aprendizagem na universidade aponta para um paradigma de educação que privilegie o papel e a importância do estudante, que deverá estar no centro do processo.

Figura 19 – Modelo de fluxo da graduação EaD



Modelo de oferta de componente curricular/disciplina no Curso Superior de Tecnologia da Univille em EaD



Fonte: Unidade de Educação a Distância Univille (UnEaD).

Essa proposta visa construir um ensino superior de qualidade tendo como princípios:

- a mobilização e o desafio para o desenvolvimento de atitudes científicas e de autonomia;
- a pesquisa, o que implica considerar o conhecimento como ferramenta de intervenção na realidade;
- a relação entre teoria e prática;
- a interdisciplinaridade com o intuito de promover o diálogo entre as diferentes áreas do conhecimento na compreensão da realidade;
- o desenvolvimento de habilidades, conhecimento e atitudes de forma integrada;
- o uso das tecnologias de informação e comunicação como forma de potencializar a aprendizagem, contemplar as diferenças individuais e contribuir para a inserção no mundo digital.

No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o processo de aprendizagem é compreendido como a construção da autonomia do sujeito por meio do desenvolvimento de competências que o habilitem a atuar como cidadão e profissional diante das exigências e problemas suscitados por uma sociedade em transformação. Sob a ótica do ensino, o processo compreende: o planejamento, a disponibilização dos conteúdos, as atividades pedagógicas, o acompanhamento, a avaliação das situações que promovam a aprendizagem e a construção de um ambiente de interação que favoreça o diálogo e o respeito mútuo entre os participantes, além da responsabilidade e comprometimento com os objetivos do ensino-aprendizagem.

Aprender é apropriar-se dos conhecimentos. Isso não ocorre em contatos breves, fugidios, superficialmente. Exige um processo ativo, articulado, atento às exigências de compreensão, da retenção de informações relevantes e que se convertam em representações no repertório de conhecimentos do aprendiz.

A produção de conteúdo de responsabilidade do professor da área específica e disponibilizada seguindo um layout padrão de trilha de aprendizagem.

Como objeto de aprendizagem faz-se necessário o desenvolvimento e aplicação de atividades cognitivistas e interacionistas, visando reforçar a construção do conhecimento.

As disciplinas Projeto integrador I e II visam, por meio de tema proposto, reforçar os conteúdos estudados no semestre, desenvolver o espírito da pesquisa, a criatividade e o empreendedorismo. Ao final de cada uma das disciplinas, o aluno apresentará um projeto que será avaliado. Os alunos receberão as instruções on-line para desenvolvimento da atividade, com prazo estabelecido no cronograma do curso para entrega via postagem no ambiente virtual. As correções serão efetuadas por professores da área específica atribuindo uma nota ao trabalho.

Todas as atividades desenvolvidas no semestre contam com suporte da equipe de tutores que acompanharão os alunos no ambiente virtual, respondendo dúvidas em prazo máximo de 48 horas úteis, considerando dia útil de segunda a sexta das 08h00min às 18h00min horas. O aluno que sentir necessidade também poderá procurar a tutoria presencial no Polo que está matriculado em horário determinado no cronograma do curso ou mediante agendamento. A tutoria será realizada por tutor

específico da área em turmas de no máximo 250 alunos por disciplina ou de acordo com a legislação vigente.

O professor será responsável pela seleção, análise e aprovação do material didático; proposição de atividades de aprendizagem; elaboração das avaliações; atendimento as solicitações dos tutores e estudantes quando necessário.

3.9.1 Materiais didáticos

Os materiais didáticos nas disciplinas dos cursos à distância são disponibilizados aos estudantes via ambiente virtual de aprendizagem. As disciplinas podem ser estruturadas com ferramentas de apoio a aprendizagem como livro-texto, apresentações em videoaula, chat, fórum e outros conteúdos interativos.

O roteiro da trilha de aprendizagem direciona as competências e habilidades que o estudante deve adquirir ao longo de cada uma das aulas, bem como conteúdo teórico, situações-problema e propostas de leituras complementares que suprem a demanda prevista no conteúdo programático da disciplina. Os materiais das disciplinas são disponibilizados digitalmente, no início de cada módulo por meio do AVA.

O conteúdo interativo pode conter videoaulas, textos, hipertextos, aulas ao vivo e animações que abrangem os conteúdos de um determinado assunto.

Cada estudante tem acesso a biblioteca virtual constantes da bibliografia básica e complementar de cada disciplina, assim como alguns livros na biblioteca física.

3.11 Inovação pedagógica e curricular

De acordo com a Resolução do Cepe n.º 07/2009, na Univille a inovação pedagógica e curricular é compreendida como um sistema de mudança planejado e passível de avaliação que leve a processos de ensino e aprendizagem centrados no estudante, mediados pelo professor.

A Univille instituiu o Centro de Inovação Pedagógica (CIP) com a missão de

promover a inovação pedagógica e curricular nos cursos da Univille por meio de ações relacionadas à organização didático-pedagógica dos projetos pedagógicos dos cursos, à profissionalização docente e à melhoria contínua da infraestrutura empregada no processo de ensino e aprendizagem (UNIVILLE, 2009).

O Projeto Pedagógico do curso adota os princípios da Política de Ensino da Univille e a concepção de inovação pedagógica e curricular que tem sido debatida na instituição, operacionalizando essa política e tal concepção pela adoção de estratégias ou metodologias de ensino e aprendizagem diversificadas, respeitando-se os objetivos de aprendizagem de cada disciplina, as peculiaridades dos conteúdos a serem abordados e a autonomia docente.

O curso articula a inovação pedagógica e curricular, baseando-se no Plano de Desenvolvimento Institucional, por meio do Centro de Inovação Pedagógica (CIP), de encaminhamento de temas para profissionalização, avaliação institucional, acompanhamento das avaliações, participação em competições externas com acadêmicos, tais como eficiência energética, robótica, projeto baja, conscientização ambiental, responsabilidade social, desenvolvimento sustentado.

As metodologias de avaliação procuram buscar o que cada estudante tem como percepção da matéria. O saber coletivo, as discussões de casos de engenharia, seminários participativos são encaminhamentos pedagógicos inovadores que procuram ampliar o conhecimento dos estudantes. A participação do Centro de Inovação Pedagógica (CIP) se dá pela avaliação anual, feita pelos estudantes, do desempenho dos professores. Aqueles que não alcançam determinado nível nessa avaliação são orientados em projetos de capacitação pedagógica para sua evolução.

3.12 Procedimentos de avaliação dos processos de ensino e aprendizagem

A avaliação da aprendizagem é um ato necessário, que abriga em seu movimento uma crítica pedagógica, a qual inclui desempenho e posturas docentes e discentes, expressando abertura para redimensionar as suas ações em face do desempenho dos acadêmicos no decorrer do processo.

Essa concepção implica um processo contínuo, sistemático e transparente fundamentado nos princípios institucionais e no projeto pedagógico do curso, que delinea o perfil do egresso e solicita a avaliação de habilidades, conhecimentos e atitudes. Deve equilibrar aspectos

quantitativos e qualitativos, além de favorecer a formação científica, profissional e cidadã do acadêmico, tanto no seu percurso individual quanto no coletivo.

A verificação do rendimento escolar do estudante é feita por unidade curricular, de forma contínua e cumulativa, com apuração no final de cada ciclo, abrangendo os elementos de assiduidade e de eficiência nos estudos, cada um deles eliminatório por si mesmo.

O desempenho dos estudantes do curso, será acompanhado continuamente pelo professor por meio de atividades e provas à distância e presenciais, considerando os aspectos formativos da avaliação.

Os resultados dos estudantes são expressos em notas de 1 (um) a 10 (dez), com base na avaliação feita pelo docente nas unidades curriculares por meio da interação/participação online do estudante, da avaliação online, da participação/engajamento no fórum, e da prova presencial, conforme descrito na sequência:

I – Primeira Avaliação online (Nota 1) – 20%

A realização da primeira avaliação online representa 20% da pontuação do estudante.

II – Segunda Avaliação online (Nota 2) – 20%

A realização da segunda avaliação online representa 20% da pontuação do estudante. A data é definida conforme calendário do curso. A avaliação poderá ser substituída por outra atividade avaliativa, definida pelo professor.

III - Avaliação presencial (Nota 3) – 60%

A avaliação presencial contempla 60% da pontuação do estudante e é realizada de forma individual e sem consulta. Esta avaliação busca avaliar as competências desenvolvidas pelo estudante durante a unidade curricular. A avaliação presencial deve incluir elementos discursivos que estimulem análise e síntese, com peso mínimo de 1/3 na avaliação ou realizar avaliação por meio de atividade prática. Para as unidades curriculares com aulas presenciais, a avaliação presencial será substituída por atividades práticas avaliativas.

Todas as datas das avaliações são definidas no calendário do curso.

A apuração da Média Final (MF) nas unidades curriculares se dá por meio da seguinte fórmula: $MF = (NOTA\ 1 * 0,2) + (NOTA\ 2 * 0,2) + (NOTA\ 3 * 0,6)$

A Média Final para aprovação deve ser igual ou maior a 6,0 (seis).

Todo este processo avaliativo está fundamentado no Regimento da Univille.

As atividades contempladas em cada uma das unidades curriculares do curso, segue a sequência apresentada abaixo.

a) Para as unidades curriculares com aulas presenciais:

Semanas 1 a 10:

. Até 2 (duas) Unidades de Aprendizagem. Poderá ter complemento dos conteúdos, caso o professor considere necessário, com materiais da Biblioteca A artigos, reportagens, notícias,

vídeos ou outras atividades baseadas em Metodologias Ativas.

- . Aula prática/presencial.
- . Atividades práticas avaliativas que irão compor a nota 3, com peso de 60%.

Semanas 5 e 9:

- . Avaliação online 1 e 2, com base nos conteúdos estudados nas semanas anteriores, com peso de 20% cada nota.

Semanas 7 e 11:

Análise de eventuais recursos das avaliações online.

b) Para as unidades curriculares com aulas síncronas mediadas:

Semanas 1 a 8

- . Até 2 (duas) unidades de Aprendizagem. Poderá ter complemento dos conteúdos, caso o professor considere necessário, com materiais da Biblioteca A artigos, reportagens, notícias, vídeos ou outras atividades baseadas em Metodologias Ativas.
- . Atividades práticas avaliativas que irão compor a nota 3, com peso de 20%.

Semana 5:

- . Avaliação online com base nos conteúdos estudados nas semanas anteriores, com peso de 20%.

Semana 7:

- . Análise de recursos da avaliação online.

Semana 9:

- . Revisão dos conteúdos em preparação para a avaliação presencial.

Semana 10:

- . Avaliação presencial, com base nos conteúdos estudados nas semanas anteriores, com peso de 60%. A análise de eventuais recursos irá ocorrer na semana seguinte.

c) Para as unidades curriculares com aulas síncronas:

Semanas 1 a 8:

- . Até 2 (duas) unidades de Aprendizagem. Poderá ter complemento dos conteúdos, caso o professor considere necessário, com materiais da Biblioteca A, artigos, reportagens, notícias, vídeos ou outras atividades baseadas em Metodologias Ativas.

Semana 3 e 6:

- . Avaliação online com base nos conteúdos estudados nas semanas anteriores, com peso de 20% cada nota.

Semanas 4 e 7:

- . Análise de eventuais recursos da avaliação online.

Semana 9:

- . Revisão dos conteúdos em preparação para a avaliação presencial.

Semana 10:

. Avaliação presencial, com base nos conteúdos estudados nas semanas anteriores. A análise de eventuais recursos ocorrerá na semana seguinte.

O curso é organizado em ciclos de 10 (dez) semanas.

Cada ciclo inclui até 3 (três) componentes curriculares, além de estágios e vivências de extensão, que são cursados simultaneamente. Cada unidade curricular pode conter até 16 Unidades de Aprendizagem (UAs) distribuídas ao longo da unidade, podendo haver variação conforme a carga horária ou ementa. O conteúdo também pode incluir materiais complementares, como textos da Biblioteca A artigos, reportagens, vídeos e outras atividades baseadas em metodologias ativas.

As unidades curriculares poderão ter aulas presenciais, síncronas ou síncronas medidas semanais, de acordo com a metodologia definida na matriz curricular do curso, para cada unidade.

A avaliação nas unidades curriculares poderá ocorrer por meio de avaliações online, avaliações presenciais e atividades práticas avaliativas, conforme previsto no Planejamento de Ensino e Aprendizagem de cada unidade.

As avaliações online poderão ser realizadas de segunda a domingo, em qualquer local, dentro dos prazos definidos no cronograma da unidade curricular.

As avaliações presenciais ocorrerão no polo, individualmente e sem consulta, de segunda a sexta, em data indicada no cronograma e com agendamento prévio.

As atividades práticas avaliativas acontecerão ao longo da unidade curricular, durante os encontros presenciais ou nas aulas síncronas mediadas.

3.13 Apoio ao discente

As condições de atendimento ao discente decorrem principalmente de um dos objetivos do Planejamento Estratégico da Univille: expandir o acesso e favorecer a permanência do estudante na Instituição de modo sustentável. Esse objetivo é desdobrado na estratégia relativa à dimensão Sustentabilidade, que diz respeito a facilitar o acesso e a permanência do estudante. É com tal finalidade estratégica que a Univille desenvolve ações, projetos e programas para o atendimento aos discentes, conforme descrito a seguir.

3.13.1 Central de Relacionamento com o Estudante

Responsável por promover ações que busquem o desenvolvimento contínuo de um ambiente que favoreça a melhoria da qualidade das relações entre os estudantes e a Instituição, além de oferecer oportunidades de desenvolvimento de habilidades e competências, de integração e de inserção profissional, visando ao sucesso acadêmico. Entre os serviços da CRE estão o atendimento pedagógico, psicológico, social, atividades de nivelamento (reforço em conteúdo de disciplinas exatas, língua portuguesa e química), divulgação de vagas, controle e acompanhamento dos vínculos de estágios, acompanhamento de estudantes com necessidades especiais e/ou deficiência, programas de bolsas de estudo, além de outros projetos a serem desenvolvidos em parcerias com as coordenações de cursos.

a) O atendimento psicológico é realizado por profissional habilitado e oferecido gratuitamente mediante agendamento prévio. Para as orientações individuais são realizadas de 3 a 5 sessões. São realizadas ainda orientações para grupos, palestras ou conversas em sala de aula, dependendo da demanda dos cursos.

b) O atendimento pedagógico tem como foco a orientação nos casos de dificuldades de adaptação aos estudos, metodologia das disciplinas, utilização do tempo, organização pessoal, entre outras necessidades apresentadas pelos estudantes e que influenciam no seu desempenho acadêmico. Os atendimentos também são realizados por profissional habilitado e de forma gratuita.

c) No caso do atendimento social, os estudantes podem solicitar contato com a profissional disponível na CRE para orientações financeiras, de bolsas de estudo, dificuldades de integração na IES e dificuldades na renovação da matrícula por falta de recursos.

d) As atividades de nivelamento têm objetivo de oportunizar aos estudantes a revisão e aprimoramento de conteúdos da Língua Portuguesa, Matemática, Física e Química com vistas a melhorar seu desempenho acadêmico na Universidade.

e) A CRE mantém relação direta com as empresas e estudantes interessados em divulgar/realizar estágio. Para os estágios não obrigatórios todas as empresas podem cadastrar suas vagas no Banco de Oportunidades Univille – BOU e todos os estudantes da Univille podem cadastrar seu currículo e se candidatar nas vagas divulgadas. A partir da definição do estagiário pela empresa, os documentos específicos são elaborados, assinados e mantidos sob guarda do setor para eventuais consultas. Além disso, a regularização do estágio obrigatório por meio da emissão do termo de compromisso para os estudantes em fase de final do curso também é realizada pela CRE.

f) O acompanhamento dos estudantes com necessidades especiais e/ou deficiência está previsto no Programa de Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais (PROINES). A partir da realização da matrícula, os estudantes são orientados a apresentar um laudo médico que ateste a sua situação em termos de necessidades especiais. A entrega do laudo legitima o estudante a receber os atendimentos necessários à sua permanência. Visando auxiliar o estudante, a CRE realiza o mapeamento dos estudantes, informando aos cursos quais as necessidades que são apresentadas, sejam elas voltadas a acessibilidade arquitetônica ou a pedagógica. Por meio do PROINES, a CRE também viabiliza a contratação de intérprete de libras e monitores para acompanhar os estudantes em suas atividades, bem como realiza ações de sensibilização da comunidade acadêmica. O acompanhamento dos estudantes pelo PROINES é contínuo, durante o período em que estiverem na Instituição. Como forma de avançar em suas ações afirmativas, a CRE conta com o Laboratório de Acessibilidade – LABAS que está equipado com tecnologias assistivas como impressora a braile e computadores com sintetizador de voz para auxiliar acadêmicos com deficiência visual. Além disso, há um escâner que transforma imagem em textos.

g) Os programas de bolsas são regidos por legislação própria e pelas regulamentações institucionais. A CRE é responsável por repassar as informações e orientações sobre esses programas e divulgar para a comunidade acadêmica por meio de folders e cartazes, bem como por e-mail e no Portal da Univille.

Os programas de bolsas de estudo que a Univille disponibiliza para os estudantes serão detalhadas num item mais à frente.

3.13.2 Central de Atendimento Acadêmico

A Central de Atendimento Acadêmico é composta pelas áreas do registro acadêmico e financeiro que contam com o apoio das equipes de atendimento presencial e telefônico.

Hierarquicamente a Pró-Reitoria de Ensino e a Diretoria Administrativa estão responsáveis pela Central de Atendimento Acadêmico que tem como missão prestar serviços de qualidade, atuando com profissionalismo e eficiência nas atividades desenvolvidas, prezando pela excelência no atendimento e satisfação da comunidade universitária.

A CAA responde pelo serviço de expediente, registro e controle acadêmico dos cursos de graduação da Univille. Gerencia e executa os processos de matrícula e rematrícula, mantém dados e documentos acerca do desenvolvimento das atividades dos cursos, analisa e controla as informações acadêmicas e financeiras dos discentes e confecciona documentos sobre a situação acadêmica e financeira dos estudantes.

Além disso, responde pelo planejamento, organização, coordenação, execução e controle das atividades financeiras, da administração do fluxo de caixa, das contas a pagar, das contas a receber, da cobrança, do cadastro, dos contratos de prestação de serviços educacionais e da administração dos recursos financeiros e patrimoniais da Univille. É responsável pelos processos ligados aos créditos estudantis: Pravaler e Credies e cadastro de bolsas de estudo.

A Central de Atendimento Acadêmico também busca a modernização dos processos e serviços oferecidos a comunidade acadêmica através da informatização, via Portal do Estudante, como: rematrícula online, agendamento online para solicitação de vaga, regularização financeira e matrícula de calouro. Fornece formulário online para solicitação de colação de grau especial e solicitação de diploma.

Todos os processos que a Central de Atendimento Acadêmico executa são pautados no Estatuto e Regimento da Univille, nas Resoluções e Instruções Normativas, nos Editais e Regulamentos Institucionais.

3.13.3 Programas de Bolsa de Estudo

Os programas de bolsas são regidos por legislação própria e pelas regulamentações institucionais. Além disso, a Instituição mantém uma Comissão de Acompanhamento e Fiscalização da concessão de bolsas de estudo. Conforme a legislação, a fiscalização do cumprimento dos critérios para a concessão, obtenção e manutenção de bolsas de estudo caberá a uma comissão, criada no âmbito de cada instituição de ensino superior, constituída pelos membros a seguir relacionados, que elegerão, entre si, o seu presidente para mandato de um ano:

- dois representantes da Instituição de Ensino Superior, pela mesma indicados, para mandato de dois anos;
- três representantes da entidade representativa dos estudantes, pela mesma indicados, para mandato de um ano;
- um representante do Ministério Público Estadual, pelo mesmo indicado, para mandato de dois anos;
- dois representantes de entidades organizadas da sociedade civil, estabelecidas no município sede da respectiva Instituição de Ensino Superior, eleitos em foro civil específico, para mandato de dois anos; e
- um representante indicado pela Secretaria de Desenvolvimento Regional, com a aprovação do Conselho de Desenvolvimento Regional.

As informações e orientações sobre os programas de bolsas de estudo são divulgadas na comunidade acadêmica por meio de folders e cartazes, bem como por e-mail e no Portal da Univille.

A Instituição mantém uma série de oportunidades de bolsas de estudo, conforme descrito a seguir:

I. Bolsas de estudo com base em análise socioeconômica

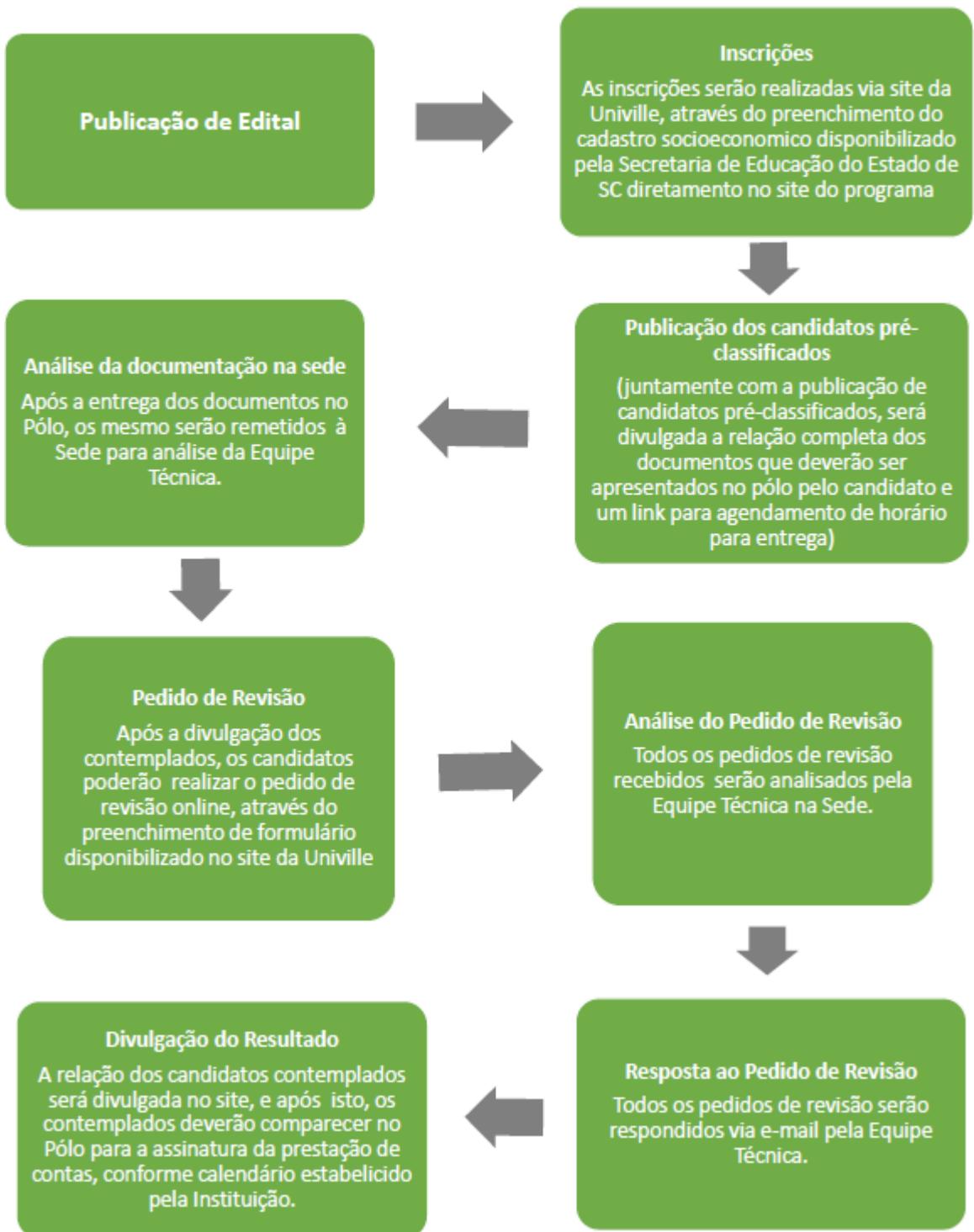
a) Programa de Bolsas de Estudo - Constituição do Estado de Santa Catarina (UNIEDU)

- O que é: o processo de bolsa de estudo que engloba bolsas com recursos do Artigo 170 e Artigo 171 da Constituição do Estado de Santa Catarina e se destina a estudantes dos cursos de graduação da Univille. São bolsas a partir de 25% dependendo da condição socioeconômica apresentada e comprovada pelo estudante. Também apresenta a modalidade de Pesquisa e Extensão que se destina a estudantes dos cursos de graduação interessados em desenvolver pesquisa ou participar de determinado programa ou projeto de extensão na Univille.
- Contrapartida: o acadêmico contemplado deve ler atentamente o Edital, pois, para ter direito ao benefício ele deve participar de programas e projetos desenvolvidos pela Univille, apresentando um Termo de Adesão no início e um relatório de 20 horas a cada semestre, totalizando 40 horas.
- Quando solicitar: o prazo para estudantes solicitarem bolsa de estudo é especificado em Edital. Geralmente acontece no início de cada ano. Para participar os candidatos devem preencher um cadastro no site www.uniedu.sed.sc.gov.br e posteriormente preencher o cadastro no portal da Univille.
- Quem pode solicitar: estudantes matriculados nos cursos de graduação da Univille.
- Quem não pode solicitar: estudantes que já concluíram ensino superior ou que pagam menos que 50% do valor do curso (base utilizada: Edital de Matrícula e Encargos Financeiros), sem considerar as dependências.

A figura 19 a seguir apresenta o fluxo do processo de bolsas de estudo do UNIEDU para o EAD.

Figura 19 – Fluxograma do programa de bolsas universitárias de SC (UNIEDU)

FLUXOGRAMA – PROGRAMA DE BOLSAS UNIVERSITÁRIAS DE SC – UNIEDU – EAD



- Fonte: Central de Relacionamento com o Estudante, (2017)

b) Programa Universidade para Todos do Governo Federal (PROUNI):

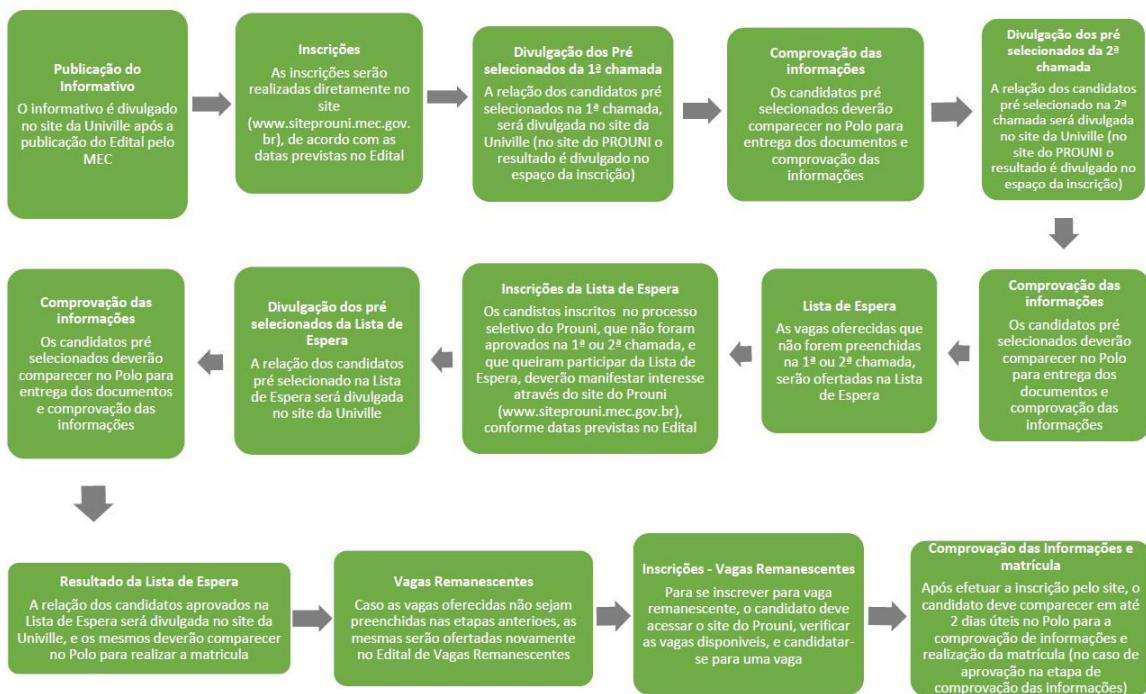
- O que é: programa federal de bolsas para universitários.
- Quando solicitar: As inscrições para o PROUNI, programa federal de bolsas para universitários, poderão ser efetuadas no site do MEC: www.mec.gov.br em período específico.
- Quem pode solicitar: Para se inscrever no programa de concessão de bolsas, os candidatos devem ter realizado o Enem (Exame Nacional do Ensino Médio) em ano anterior, não ter diploma de curso superior e, ainda, atender a um dos critérios:
 - tenham cursado o ensino médio completo em escola da rede pública;
 - tenham cursado o ensino médio completo em instituição privada, na condição de bolsista integral da respectiva instituição;
 - tenham cursado todo o ensino médio parcialmente em escola da rede pública e parcialmente em instituição privada, na condição de bolsista integral na instituição privada;
 - sejam portadores de deficiência;
 - sejam professores da rede pública de ensino, no efetivo exercício do magistério da educação básica e
 - integrando o quadro de pessoal permanente da instituição pública.

O candidato deve ter obtido nota mínima de 400 pontos no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). O candidato também precisa ter nota superior a zero na redação do ENEM. Informações são obtidas na CAA ou por meio de formulário eletrônico no Portal do Ministério da Educação (www.mec.gov.br).

O fluxo da figura 20, apresenta o processo de bolsas específico para o EAD.

Figura 20 – Fluxograma do programa universidade para todos (PROUNI)

FLUXOGRAMA – PROGRAMA UNIVERSIDADE PARA TODOS – PROUNI – EAD



Fonte: Primária (2017)

II. Bolsas de estudo por mérito

a) Programa institucional de bolsas de extensão (PIBEX)

- O que é: o programa de bolsa de extensão com recursos da Univille. Destina-se a estudantes dos cursos de graduação, pós-graduação e mestrado interessados em participar de programas ou projetos de extensão da Univille.
- Quando solicitar: pode ser solicitado no final do ano (aproximadamente em outubro). De acordo com a necessidade dos programas e projetos de extensão o professor coordenador do programa ou projeto pode realizar seleção para substituição a partir de entrevista durante o ano.
- Quem pode solicitar: todos os estudantes regularmente matriculados nos cursos de graduação, pós-graduação e mestrado da Univille.

b) Programa institucional de bolsas de iniciação científica (PIBIC):

- O que é: o programa de bolsa de pesquisa com recursos do FAP se destina a estudantes dos cursos de graduação, pós-graduação e mestrado interessados

em desenvolver pesquisa ou participar de determinado programa ou projeto de pesquisa na Univille.

- Quando solicitar: pode ser solicitado no final do ano (aproximadamente em outubro). De acordo com a necessidade dos programas e projetos de pesquisa o professor coordenador do programa ou projeto pode realizar seleção para substituição a partir de entrevista durante o ano.
- Quem pode solicitar: todos os estudantes regularmente matriculados nos cursos de graduação, pós-graduação e mestrado da Univille.

c) Programa de bolsas de iniciação científica do CNPq (PIBIC/CNPq):

- O que é: o programa de bolsa de iniciação científica com recursos CNPq.
- Quando solicitar: pode ser solicitado de acordo com editais internos com base no cronograma do CNPq.
- Quem pode solicitar: todos os estudantes regularmente matriculados nos cursos de graduação.

d) Programa de bolsas de iniciação tecnológica do CNPq (PIBITI/CNPq):

- O que é: o programa de bolsa de iniciação tecnológica com recursos CNPq.
- Quando solicitar: pode ser solicitado de acordo com editais internos com base no cronograma do CNPq.
- Quem pode solicitar: todos os estudantes regularmente matriculados nos cursos de graduação.

3.13.4 Crédito universitário

Além dos programas de bolsas, os estudantes podem contar com modalidades de crédito para seus estudos:

a) CredIES - Fundacred

- O que é: É um crédito universitário que permite o pagamento de apenas parte da mensalidade à instituição enquanto estuda. A restituição inicia-se após a data prevista para a formatura e é feita diretamente à Fundacred.
- Quando solicitar: estudantes podem contratar o crédito a qualquer momento do ano. No caso daqueles que ainda não estudam, é possível fazer uma consulta de pré-aprovarão antes de estarem matriculados ou dos vestibulares, pois o preenchimento da proposta é sem compromisso. As informações são obtidas no portal www.fundacred.org.br.
- Quem pode solicitar: estudantes veteranos e ingressantes matriculados nos cursos de graduação da Univille, condicionados aos critérios e limites estabelecidos pela Instituição.

b) PRAVALER

- O que é: o PRAVALER é um programa de crédito universitário privado que permite aos estudantes de graduação e de pós-graduação pagarem seus estudos ao longo do tempo, de uma maneira mais leve.
- Quando solicitar: estudantes podem contratar o programa a qualquer momento do ano. No caso daqueles que ainda não estudam, é possível fazer uma consulta de pré-aprovarão antes de estarem matriculados ou dos vestibulares, pois o preenchimento da proposta é sem compromisso. As informações são obtidas no portal www.creditouniversitario.com.br.
- Quem pode solicitar: estudantes veteranos e ingressantes matriculados nos cursos de graduação da Univille.

3.13.5 Assessoria Internacional

A Univille criou a Assessoria Internacional com a missão de promover para estudantes e professores da Univille programas e projetos de internacionalização curricular (UNIVILLE, 2010).

O público-alvo da Assessoria Internacional são os estudantes e professores, compreendendo, consequentemente, coordenadores de curso nos processos. Esta assessoria está subordinada à Reitoria e é composta por um assessor com conhecimentos e vivência nas áreas da internacionalização e mobilidade e por técnicos administrativos responsáveis pela operacionalização das ações de mobilidade acadêmica.

O curso tem incentivado a participação de seus discentes em programas de intercâmbio ofertados pela Universidade. As ações efetivas passam pela socialização dos editais de intercâmbio, apoio dos discentes que têm interesse em participar dos programas por meio da elaboração dos documentos necessários para inscrição, acompanhamento do estudante durante todo o intercâmbio e socialização das experiências dos discentes participantes nos eventos realizados pelo curso.

3.13.6 Diretório Central dos Estudantes e representação estudantil

O Diretório Central dos Estudantes (DCE) é a entidade representativa dos acadêmicos da Univille, cuja eleição se dá pelo voto direto dos estudantes. O DCE é entidade autônoma, possui estatuto próprio e organiza atividades sociais, culturais, políticas e esportivas voltadas à comunidade estudantil. O DCE tem direito a voz e voto nos conselhos superiores da Furj/Univille, conforme o disposto nas regulamentações institucionais.

De acordo com os estatutos e regimentos da Furj/Univille, a representação estudantil compõe 30% do colegiado dos cursos. Anualmente as turmas indicam um representante de classe e um vice representante de classe dentre os estudantes regularmente matriculados na turma. Esses estudantes participam das reuniões do colegiado do curso com direito a voto. Além disso, a coordenação realiza entrevistas e reuniões com os representantes e vice representantes com vistas a obter informações sobre o andamento das atividades curriculares e informar as turmas sobre assuntos pertinentes à vida acadêmica.

3.13.7 Coordenação ou área

A coordenação do curso de graduação é o órgão executivo que coordena as atividades do curso de graduação. Suas ações incluem planejamento, organização, acompanhamento, controle e avaliação dos projetos e atividades de ensino, pesquisa e extensão no âmbito do curso. Para tanto, deve considerar a integração com os demais cursos do Comitê de Área e com a Instituição e estar em consonância com a legislação educacional, o PDI, as políticas, os estatutos, os regimentos e as regulamentações institucionais.

A Instituição está promovendo a integração dos cursos por áreas, com vistas a propiciar ações de melhoria contínua da qualidade. Cada área dispõe de atendimento aos estudantes por meio de uma equipe de auxiliares de ensino.

As coordenações de curso realizam o atendimento a estudantes e grupos de estudantes. As demandas individuais e de grupo são analisadas e encaminhadas aos setores competentes. As situações relativas à gestão didático-pedagógica são discutidas e os encaminhamentos são realizados por meio de reuniões administrativas e pedagógicas com o colegiado, o Núcleo Docente Estruturante, os professores de determinada turma ou ainda com os professores de forma individual. As decisões e as ações são balizadas pela legislação interna e externa, pelo Projeto Pedagógico do Curso e pela busca da melhoria contínua da qualidade e da sustentabilidade do curso.

De acordo com o Plano de Gestão da Modalidade a Distância (Univille, 2017), compete ao coordenador do curso:

- a) Coordenar as atividades dos professores e dos tutores garantindo o cumprimento do cronograma de atividades da disciplina;
- b) Avaliar os indicadores de desempenho dos estudantes ao longo da disciplina;
- c) Avaliar os indicadores de desempenho da tutoria ao longo da disciplina;
- d) Avaliar os indicadores de desempenho dos professores ao longo da disciplina;
- e) Avaliar os indicadores de qualidade dos materiais didáticos, AVA, TICs e do apoio técnico, administrativo e didático ao longo da disciplina;

f) Propor e gerenciar a implantação de melhorias na oferta da disciplina em articulação com UnEaD e demais instâncias da Univille. O curso pode apresentar mais detalhamento.

3.13.8 Outros serviços oferecidos

Os estudantes dos cursos de graduação da Univille também têm acesso a outros serviços, conforme discriminado no quadro a seguir:

Quadro 5 – Serviços disponibilizados aos estudantes

Outros serviços disponibilizados aos estudantes	Descrição
Serviço de Psicologia	<p>Os serviços oferecidos pelo Serviço de Psicologia (SPsi) da Univille compreendem:</p> <ul style="list-style-type: none">• serviço de atendimento clínico psicológico;• serviço de psicologia educacional;• serviço de psicologia organizacional e do trabalho;• programas e projetos nas diversas áreas de aplicação da Psicologia. <p>O SPsi tem como público-alvo as comunidades interna e externa da Univille. Dispõe de um psicólogo responsável e conta com uma equipe formada pelos professores e estudantes da 5.^a série do curso de Psicologia da Univille.</p>
Ouvidoria	É um serviço de atendimento à comunidade interna e externa com atribuições de ouvir, registrar, acompanhar e encaminhar críticas e sugestões, em busca de uma solução. É uma forma acessível e direta, sem burocracia, à disposição da comunidade geral e universitária.

Centro de Atividades Físicas	<p>É um programa de extensão institucional que tem por objetivo propiciar aos estudantes da Univille e à comunidade em geral a oportunidade de participar de atividades físicas e recreativas que contribuam para o desenvolvimento pessoal e profissional, valorizando o bem-estar físico e mental e a promoção da saúde e da qualidade de vida. Conta com uma infraestrutura que inclui piscina, academia de musculação, tatame, sala de ginástica, pista de atletismo. O CAF oferece turmas regulares em diversas modalidades esportivas e de saúde, incluindo musculação, ginástica e natação.</p>
Serviços de reprografia	<p>O <i>Campus Joinville</i> da Univille conta com o fornecimento de serviços de reprografia por meio de empresa terceirizada. Essa estrutura é composta por: 1) centro de reprografia: localizado no Bloco B, que oferece serviços de fotocópia e encadernação nos turnos matutino, vespertino e noturno; 2) áreas de fotocópias: uma localizada no Bloco E, próximo do CAF, e outra no prédio da Biblioteca Central, as quais fornecem serviço de fotocópia nos três turnos. O <i>Campus São Bento do Sul</i> e as demais unidades da Univille também contam com o fornecimento de serviços de reprografia por meio de empresa terceirizada.</p>
Serviços de alimentação	<p>O <i>Campus Joinville</i> da Univille conta com o fornecimento de serviços de alimentação por meio de empresas terceirizadas. Essa estrutura é composta por: 1 restaurante, localizado ao lado da pista de atletismo, que oferece refeições no almoço e no jantar, bem como serviço de cafeteria nos turnos matutino, vespertino (a partir das 16h) e noturno; 4 lanchonetes, uma localizada no Bloco C, outra no Bloco E, uma no Bloco D e um café no Coworking único localizado no piso térreo da Biblioteca Universitária. Os estabelecimentos fornecem serviço de lanchonete e cafeteria e funcionam nos três turnos. O <i>Campus São Bento do Sul</i> também conta com o fornecimento de serviços de alimentação por meio de uma lanchonete localizada no prédio principal do <i>campus</i>.</p>

Serviços médicos e odontológicos	A instituição mantém convênio com empresa de atendimento de emergência que disponibiliza ambulância e atendimento de paramédicos quando da ocorrência de situações graves e de encaminhamento a hospitais. O serviço de emergência prevê o atendimento em todos os <i>campi</i> e unidades da Univille. As clínicas odontológicas do curso de Odontologia funcionam no Bloco C do <i>Campus Joinville</i> e atendem a comunidade em sistema de agendamento de consultas. Os estudantes da Univille podem utilizar os serviços mediante triagem realizada pela coordenação das clínicas odontológicas.
Serviços assessoramento jurídico	Os cursos de Ciências Jurídicas da Univille, em Joinville e São Bento do Sul, mantêm escritórios de práticas jurídicas nos respectivos <i>campi</i> . Os escritórios atendem a comunidade em sistema de agendamento, e os estudantes da Univille utilizam os serviços mediante triagem realizada pelas coordenações dos escritórios.

Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

3.14 Gestão do Curso e os processos de avaliação interna e externa

A Política de Avaliação Institucional da Univille tem por objetivo definir as diretrizes institucionais que orientam os processos de autoavaliação de atividades, processos, projetos e programas desenvolvidos pela Universidade e a gestão da participação da Instituição nos processos de avaliação externa promovidos pelos órgãos governamentais de avaliação, regulação e supervisão da educação.

Tal política considera os seguintes macroprocessos:

- a) Monitoramento do IGC;
- b) Autoavaliação institucional;
- c) Gestão da avaliação externa institucional;
- d) Gestão da autoavaliação de curso de graduação
- e) Gestão da avaliação externa de curso de graduação;
- f) Gestão da autoavaliação de programas e cursos de pós-graduação;
- g) Gestão da avaliação externa de programas e cursos de pós-graduação;

- h) Avaliação contínua do desempenho docente;
- i) Gestão da participação e dos resultados do Enade.

As diretrizes gerais a serem observadas nos macroprocessos da Avaliação Institucional são:

- integração com ensino, pesquisa e extensão;
- indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- representatividade e participação;
- qualidade;
- transparência;
- legalidade;
- acompanhamento;
- comunicação;
- imparcialidade;
- equidade;
- melhoria contínua.

A gestão da autoavaliação de curso de graduação tem por objetivo obter nas coordenações dos cursos de graduação um relatório que sintetize os resultados do processo de autoavaliação do curso. Esse relatório visa promover a reflexão e discussão sobre a qualidade percebida e identificada pelos instrumentos de avaliação, bem como estimular o NDE a analisar os resultados e propor ações que visam a melhoria do curso. Essas ações devem ser apresentadas no Relatório de Autoavaliação do curso o qual subsidia a gestão do curso e alimenta o processo de autoavaliação institucional de responsabilidade da CPA.

A gestão da avaliação externa de curso de graduação tem por objetivo viabilizar as providências necessárias para a realização do processo de reconhecimento ou renovação de reconhecimento de curso de graduação. A Pró-Reitoria de Ensino - Proen é responsável pelo processo, e a sua operacionalização cabe as coordenações de cursos de graduação, com o assessoramento da PROEN. O processo abrange definição, planejamento, execução e acompanhamento das providências necessárias para o reconhecimento e a renovação do reconhecimento dos cursos, o que engloba a

articulação com demais instâncias institucionais considerando a legislação e os instrumentos de avaliação vigentes.

Inicialmente é realizada a adequação do PPC, o qual deve ser discutido e aprovado no colegiado e nos conselhos. Em seguida, o PPC é postado no sistema e-MEC e, no caso de ter diligências estas devem respondidas, aguardado o despacho saneador e agendamento das visitas *in loco*. A partir do agendamento da visita, ocorre a preparação dos documentos solicitados pela comissão bem como a preparação para a reunião com os dirigentes, CPA, docentes, membros do NDE e discentes. Ao finalizar a visita, recebe-se a devolutiva e realiza-se a avaliação dos avaliadores. A partir do recebimento do relatório da avaliação *in loco*, este é encaminhando à Proen, à gestão institucional, ao coordenador do curso e à assessoria de planejamento e avaliação institucional, os quais avaliam e decidem pela homologação ou impugnação do relatório. O NDE e colegiado do curso avaliam os dados do relatório e realizam a autoavaliação e preparam um plano de ação de melhorias, o qual é encaminhada a CPA. A Proen monitora a divulgação da portaria de renovação ou reconhecimento do curso.

A gestão institucional criou o Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) que é um processo de autodesenvolvimento e integra as ações do PEI/PDI (Planejamento Estratégico Institucional/Programa de Desenvolvimento Institucional). Tem como objetivo contribuir para a profissionalização da gestão e formação de novas lideranças.

Segue a relação dos encontros realizados nos últimos três anos, todos com duração de três horas:

- 04/02/2016 - Projeto Pedagógico de Curso e Reconhecimento e Renovação de reconhecimento de Curso
- 18/02/2016 - Metodologias Ativas e Implantação do Modelo de Ensino
- 15/03/2016 - Ambiente Interno e Externo: análise SWOT
- 16/03/2016- Ambiente Interno e Externo: SWOT cruzada
- 17/03/2016 - Definição dos objetivos estratégicos
- 05/05/2016 - Definição dos objetivos estratégicos
- 15/05/2016 - Planejamento Orçamentário
- 02/06/2016 - Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental
- 16/06/2016 - Concepção Estratégica: Missão, Visão, Valores e Objetivos estratégicos

08/09/2016 - Concepção Estratégica: Missão, Visão, Valores e Objetivos estratégicos

22/09/2016 - Revisão das Políticas Institucionais

02/02/2017 - Papel estratégico da coordenação de curso;

16/03/2017 - Implementação das Estratégias

25/05/2017 - Gestão estratégica de questões legais e gestão estratégica por indicadores;

24/08/2017 - Workshop para Recredenciamento Institucional, Reconhecimento e Renovação de Reconhecimento dos cursos de graduação;

26/10/2017 - Implementação das Estratégias - Definição de metas e indicadores;

08/02/2018 Gestão do Projeto Pedagógico: os papéis dos Colegiados, da Coordenação e do Núcleo Docente Estruturante - NDE;

15/02/2018 - Gestão da Avaliação Externa e da autoavaliação dos cursos.

06/02/2019 - Gestão estratégica do corpo docente – Uso do sistema Stela Expertia

07/02/2019 - Apresentação sobre estudos do mercado educacional

02/05/2019 - SINAES, ENADE, CPA e Autoavaliação

Durante o primeiro encontro de 2018 foram realizadas dinâmicas em grupo, tendo como desafio problemas do cotidiano da gestão. A ideia era estimular os participantes a apontar soluções para as questões, fazendo uma conexão com temas relacionados a indicadores e instrumentos da gestão institucional e aos objetivos estratégicos estabelecidos no PEI/PDI.

O encontro do dia 15 de fevereiro teve como tema a gestão da avaliação externa e da autoavaliação de cursos, com destaque para o processo de migração.

Quanto a gestão da participação no Enade, a Proen, os coordenadores dos cursos e a Assessoria de Planejamento e Avaliação Institucional fazem o acompanhamento da inscrição do acadêmico e auxiliam no preenchimento dos quesitos quanto as necessidades especiais na realização da prova. Ainda se faz o monitoramento quanto ao local de prova e dos estudantes que não compareceram a fim de acompanhar os pedidos de dispensas. Quanto a gestão dos resultados do Enade, de posse dos relatórios sínteses e relatórios de cursos, a Assessoria de Planejamento e Avaliação Institucional produz um relatório de curso que é disponibilizado aos coordenadores, membros do NDE e colegiado para que possam realizar a autoavaliação do curso. Ainda, a cada ano, a

Gestão Institucional, através da Assessoria de Planejamento e Avaliação institucional, realiza encontros com os coordenadores e NDEs para discutir e planejar o plano de ação para a melhoria do desempenho do curso. São considerados para condução desse processo a análise dos seguintes documentos: o relatório síntese e de curso do ENADE; o relatório de avaliação externa do curso feita pelo MEC; a autoavaliação institucional, neste item considerando principalmente a avaliação contínua de desempenho docente; registros de reuniões realizadas com professores e estudantes. Após a conclusão deste processo, o NDE estrutura um relatório de autoavaliação e um plano de ação com o propósito de implementar ações necessárias para a melhoria contínua da qualidade do curso. Esse relatório e o plano de ação devem ser encaminhados a CPA que, através do relatório de autoavaliação institucional divulga para a comunidade acadêmica para que esses se apropriem das ações necessárias para essa melhoria e assim contribuam para isso dentro da função que cada um exerce.

A Coordenação do Curso realiza, no início dos trabalhos anuais/semestrais, reunião de planejamento pedagógico e administrativo. Esta reunião engloba a equipe do UnEaD e NDE do curso no qual ações que foram tomadas no ano/semestre anterior são avaliadas e discutidas. Estas discussões embasam o planejamento que é proposto para o ano/semestre seguinte. Questões pedagógicas, planejamento administrativo financeiro do curso e possíveis alterações de curso são debatidos e definidos pela coordenação do curso, coordenação da Unidade de Educação a Distância e NDE, para posteriormente serem aprovadas pelo Colegiado. Nestas reuniões de planejamento são avaliadas as ações pedagógicas para o ENADE e sua repercussão prática no desempenho dos estudantes.

São realizadas reuniões pedagógicas que tem como objetivo promover a reflexão e discussão da prática docente além de suscitar questões que promovam ações que contribuam diretamente na qualidade da educação. E discussões sistemáticas com o NDE, visando a contínua promoção de sua qualidade, através da consolidação e atualização do projeto pedagógico do curso. A atuação do coordenador na gestão do curso, além de considerar a autoavaliação institucional e as avaliações externas, também realiza reuniões com os docentes sobre os seus desempenhos, acompanha a execução dos Planejamentos de Ensino e Aprendizagem, reuniões com os representantes de turmas, acompanha, pelos sistemas da Universidade, a evasão, faltas, inadimplência,

geolocalização, ociosidade, tendência de evasão, financeiro, custeio detalhado, margem de contribuição curso e receita líquida.

3.15 Atividades de tutoria

Por tutoria na modalidade EaD entende-se o acompanhamento das atividades discentes com o intuito de mediar o processo pedagógico e promover a autonomia e o sucesso dos estudantes no que diz respeito ao seu processo de aprendizagem.

Os tutores deverão participar de formação básica em EaD de 40 horas antes de iniciarem sua atuação, bem como da formação continuada promovida anualmente pelo Programa de Profissionalização Docente da UNIVILLE.

A tutoria poderá ser desenvolvida no formato a) a distância e no formato b) presencial, os quais são descritos a seguir:

- a. **Tutoria a distância:** quando realizada por meio do ambiente virtual de aprendizagem ou outras ferramentas de tecnologia da informação e comunicação mediando o processo pedagógico com estudantes geograficamente distantes e que é realizada pelo professor ministrante;
- b. **Tutoria presencial:** quando realizada nos polos de apoio presencial para EaD em horários pré-estabelecidos em que os estudantes são auxiliados em questões técnicas de aprendizado.

a) Tutoria a distância

São atribuições do tutor a distância (professor ministrante):

- Participar da formação docente promovida pelo CIP (Centro de Inovação Pedagógica);
- Revisar o Planejamento de Ensino e Aprendizagem (PEA);
- Revisar e ajustar o banco de questões do componente curricular (CC);
- Revisar das atividades on-line (fóruns, enquetes, questionários, trabalhos/estudos de caso e outros) obrigatórias previstas no Cronograma de Atividades;
- Apropriar-se das unidades de aprendizagem (UAs) SAGAH que serão disponibilizadas para os estudantes (nos cursos de graduação);

- Realizar o Planejamento de Ensino e Aprendizagem (PEA) em conjunto com os outros professores do ciclo (híbrido);
- Definir o Cronograma de Atividades específico da turma considerando o Cronograma de Atividades genérico juntamente com os outros professores do ciclo (híbrido);
- Elaborar os roteiros de aulas práticas e avaliações práticas (Híbrido);
- Apropriar-se dos materiais didáticos obrigatórios (slides narrados, textos, vídeos, podcasts, capítulos de livros de Minha Biblioteca, artigos científicos e outros) previstos no Cronograma de Atividades;
- Corrigir as atividades desenvolvidas pelos estudantes, cumprindo os prazos estabelecidos, e fornecer feedback;
- Elaborar questões do componente curricular com base no conteúdo produzido;
- Desenvolver o webinário previsto no Cronograma de Atividades de 30 a 60 minutos;
- Encaminhar semanalmente mensagens de incentivo e feedback aos estudantes;
- Responder as questões de conteúdo dos estudantes dentro dos prazos estipulados na UnEaD (até 48 horas úteis - Segunda a sexta);
- Realizar contato com os tutores presenciais e laboratoristas para acompanhar o desenvolvimento e o desempenho dos estudantes e desenvolver ações de melhoria decorrentes de deliberações;
- Reunir-se sempre que necessário com o Coordenador de Curso para avaliar o andamento do componente curricular e desenvolver ações de melhoria decorrentes de deliberações;
- Realizar a análise de recursos das questões de prova, conforme cronograma da disciplina.
- Lançar as notas obtidas pelos estudantes no fórum e em outras atividades avaliativas que não tenham lançamento automático, cumprindo os prazos estabelecidos;
- Responder ao questionário de avaliação do componente curricular(CC);
- Participar da reunião final de avaliação do componente curricular (CC) com Coordenador de Curso;
- Participar das reuniões de colegiado, quando convocado pela coordenação;
- Realizar contato com o coordenador ou UNEaD sempre que tiver dúvidas.

Para apoiar o professor ministrante e os coordenadores de polo, a estrutura do EaD da Univille possui os tutores presenciais nos seus polos.

b) Tutoria presencial

Quando realizada presencialmente na Instituição, em horários pré-estabelecidos em que os estudantes são auxiliados em questões técnicas de aprendizado.

Tutor presencial é o profissional que orienta os alunos quanto ao acesso ao curso, dúvidas e dificuldades de processos de TI e operação. Realiza o controle de evasão, cancelamento e entregas dos alunos. Este cargo de tutor dos polos na Univille, não corresponde ao perfil de tutor predominante no cenário nacional. Quem faz o papel de tutor nacional na Univille é o Professor Ministrante.

São atribuições do tutor presencial:

- Monitorar os acessos ao Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) feitos pelos estudantes;
- Monitorar e acompanhar a ativação e engajamento dos estudantes, dentro do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA);
- Realizar a abertura, acompanhamento e fechamento de tickts de atendimento;
- Monitorar a realização das atividades obrigatórias pelos estudantes considerando os prazos previstos no cronograma;
- Monitorar a realização das avaliações realizadas pelos estudantes considerando os prazos previstos no cronograma;
- Manter contato com os estudantes ao longo das semanas para incentivar a realização das atividades avaliativas e avaliações considerando os prazos previstos no cronograma;
- Monitorar o desempenho dos estudantes verificando os acessos que fazem ao ambiente, a realização das atividades e os resultados que eles obtêm nas avaliações para identificar indícios de dificuldades dos alunos;
- Realizar contato com os estudantes que apresentam dificuldades para saber se ele está superando as dificuldades;
- Manter contato com os estudantes que não realizaram a avaliação para que realizem a segunda chamada;
- Encaminhar e monitorar a solicitação de solução de problemas na infra estrutura do polo junto a Coordenação do polo e UnEaD;

- Responder as questões técnicas e não de conteúdo dos estudantes dentro dos prazos estipulados na UnEaD (até 48h úteis);
- Reunir-se semanalmente com o UNEaD e com os demais tutores para avaliar o desenvolvimento e o desempenho dos estudantes;
- Organizar a logística para a realização da avaliação presencial;
- Responder ao questionário de avaliação do componente curricular;
- Participar da reunião de colegiado com os Coordenadores dos Cursos.

No âmbito de cada disciplina, a Assessoria de Planejamento e Avaliação e a UnEaD realizam a avaliação trimestral de todas as disciplinas aplicando junto aos estudantes um formulário em que são avaliados o desempenho docente, o material didático, a infraestrutura e a tutoria. Os resultados são analisados pela Pró-Reitoria de Ensino e pela UnEaD propiciando subsídios para o aperfeiçoamento da oferta da educação a distância. Além disso, há o acompanhamento contínuo das disciplinas por parte da UnEaD, por meio de reuniões com as turmas, professores e coordenadores de curso, com o intuito de monitorar a implantação da modalidade e atuar na melhoria da infraestrutura, em especial a de Tecnologia da Informação e do Ambiente Virtual de Aprendizagem.

3.16 Conhecimento, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria

Na Univille o modelo de ensino a distância conta com dois profissionais que realizam a tutoria a distância, sendo um o professor ministrante (tutor a distância) que ministra as aulas e tira dúvidas de conteúdo dos alunos e o outro o tutor presencial que acompanha e monitora os alunos nas dúvidas de ferramentas e processos e auxiliam os professores e coordenadores.

Os tutores a distância (professores ministrantes) contratados pela Univille dispõem de formação na área em que irão atuar e possuem, no mínimo, pós-graduação. Além disso, participam de formação básica de 40 horas antes de iniciarem sua atuação. A cada dois anos, eles também deverão participar de formação continuada de, no

mínimo, 20 horas, dentro do Programa de Profissionalização Docente, oferecido pelo Centro de Inovação Pedagógica da Univille (CIP).

Na formação dos professores ministrantes, além da formação e acompanhamento dos roteiros para seleção de conteúdos de aula, criação de planos de ensino, banco de questões, entre outros itens, os professores são acompanhados e capacitados a utilizarem as ferramentas de apoio a docência como o Blackboard para disponibilizar o conteúdo, aulas ao vivo e o registro e acompanhamento dos alunos.

Além da competência técnica, o professor deve estimular e engajar os alunos na participação das aulas e realização das atividades previstas no cronograma do curso.

Os tutores presenciais da Univille apoiam estudantes e professores em atividades de ensino e aprendizagem que ocorrem online ou presencialmente, durante o desenvolvimento curricular das disciplinas. Tais profissionais são considerados estratégicos para a aproximação pedagógica entre estudantes e docentes, uma vez que, em seus trabalhos, geram conexões e interatividade, facilitam a obtenção de informações, monitoram, mediam, orientam e contribuem para o bom andamento dos trabalhos/atividades realizados nas disciplinas.

Os tutores tanto presenciais da Univille contam com aprofundado conhecimento em tecnologias digitais, possuindo habilidades não apenas para gerenciar as ferramentas do Ambiente Virtual de Aprendizagem da Instituição (AVA), mas também para operar e orientar professores e estudantes em relação ao funcionamento de repositórios digitais que abrigam livros e artigos online (Scielo, EBSCO, etc.), além de redes sociais voltadas ao compartilhamento de conteúdos audiovisuais (YouTube, Vimeo, entre outras).

Um ponto a ser destacado é que a equipe de gestão da UnEaD realiza reuniões periódicas com os tutores com a intenção de monitorar suas necessidades de aprendizagem, bem como de atividades de formação profissional. Também nessa direção cumpre dizer que, ao longo de 2019, os tutores passaram por Avaliação de Desempenho, por meio de um instrumento avaliativo padronizado, que foi respondido pelos estudantes das disciplinas que eles monitoram. Os resultados dessa avaliação, somados à sistematização das discussões daquelas reuniões, serão utilizados para direcionar novas necessidades de formação continuada a serem ofertadas aos tutores da Univille.

De maneira pontual, na Univille, os tutores desempenham suas atividades profissionais conforme apresentado a seguir. Tais atribuições encontram-se registradas em diferentes documentos institucionais, em especial na Resolução 04/16/CONSUN e no Plano de Gestão da Educação a Distância da Univille.

Atribuições dos tutores presenciais da Univille: Monitorar os acessos ao AVA feitos pelos estudantes; Monitorar a realização das atividades obrigatórias pelos estudantes, considerando os prazos previstos no cronograma; Monitorar a realização das avaliações online de aprendizagem pelos estudantes, considerando os prazos previstos no cronograma; Verificar a realização de correção das avaliações de aprendizagem, realizadas online pelos estudantes (via AVA); Esclarecer dúvidas pontuais dos estudantes a respeito do lançamento efetuado pelos docentes das notas de avaliações online efetuadas pelos estudantes (AVA); Manter contato com os estudantes ao longo das semanas para incentivar a realização das atividades e avaliações online de aprendizagem considerando os prazos previstos no cronograma; Manter contato com os estudantes ao longo das semanas para que, no caso de não realizarem as atividades e avaliações online de aprendizagem, sejam orientados a realizarem tais atividades e avaliações substitutivas ou em segunda chamada; Monitorar o desempenho dos estudantes verificando os acessos que fazem ao ambiente, a realização das atividades e os resultados que eles obtêm nas avaliações online para identificar indícios de dificuldades dos estudantes; Manter contato com os estudantes que apresentam indícios de dificuldades para promover atividades de reforço e recuperação; Manter contato com os estudantes que não realizaram a avaliação presencial de aprendizagem para que realizem a segunda chamada; Manter contato com os estudantes que não realizaram a avaliação da disciplina dentro do prazo para orientá-los a realizarem; Encaminhar e monitorar a solicitação de solução de problemas no AVA e nas TICs junto à UnEaD; Contribuir para a aplicação da avaliação presencial de aprendizagem na Univille.

Juntamente com a avaliação dos docentes os tutores também são avaliados cada qual com instrumentos próprios.

Os professores são avaliados periodicamente por intermédio da Avaliação Contínua do Desempenho Docente, que tem por objetivo oferecer dados referentes ao desempenho docente com base na percepção do estudante e, com isso, estimular a

reflexão do professor sobre sua atuação, incentivando-o a avançar no seu desenvolvimento profissional.

A Assessoria de Planejamento e Avaliação Institucionais é responsável pela promoção trimestral da coleta e análise de dados, bem como pela emissão de relatórios que são encaminhados ao professor, ao coordenador de curso e à Reitoria. Com base nos resultados, o Centro de Inovação Pedagógica e as coordenações desenvolvem ações relativas ao Programa de Profissionalização Docente.

As questões integrantes dessa avaliação fazem referência às competências docentes previstas no Projeto Pedagógico Institucional (PPI). Considera-se que os resultados obtidos por meio do instrumento se revelam úteis para que os professores revisem suas práticas docentes, adotem novas estratégias, avaliem seu relacionamento com as turmas e atentem para a profissionalização permanente. Os resultados também constituem subsídio para que Reitoria, Pró-Reitorias e coordenações de cursos tenham mais elementos para gerir as atividades acadêmicas.

3.17 Tecnologias de Informação e Comunicação no processo ensino aprendizagem

A proposta metodológica para o processo de ensino e aprendizagem na Universidade aponta para um paradigma de educação que privilegia o papel central do estudante e a mediação e facilitação pelo professor. Essa proposta contempla o emprego de materiais didático-pedagógicos e tecnologia educacional que inclui recursos oferecidos pela tecnologia de informação e comunicação (TIC).

A Univille disponibiliza aos estudantes e profissionais da educação uma infraestrutura de TIC composta por servidores que hospedam os sistemas de informação da Instituição, redes de computadores no âmbito da Universidade, laboratórios de informática e conexão à internet/web por meio de cabo e wi-fi, atualmente instalados em todas as salas de aula. A Universidade mantém contratos com empresas terceirizadas que fornecem serviços de tecnologia da informação. Além disso, convênios propiciam parcerias entre a Instituição e empresas com vistas a

disponibilizar materiais e tecnologias a serem utilizados por docentes e estudantes no desenvolvimento das atividades acadêmicas. Adicionalmente é ofertado suporte aos usuários dos sistemas e das tecnologias por e-mail ou presencialmente.

O Blackboard consiste em um *Learning Management System* (LMS) disponibilizado para a Univille por meio de um contrato com a empresa Grupo A (www.grupoa.com.br). Ele é organizado pelos cursos, que são as disciplinas que o estudante está cursando ou já cursou. Cada curso é formado pelos estudantes, tutores e coordenadores de curso, no período letivo específico. Por meio de ferramentas disponíveis no ambiente virtual de aprendizagem, os seus integrantes podem acompanhar os materiais didático-pedagógicos divididos por semana, dados e informações, colaborar com a produção de conteúdo, interagir e se comunicar. As ferramentas incluem cronograma de aulas, mural de discussão, ferramenta de videoconferência que possibilita comunicação síncrona ou gravação para comunicação assíncrona, avisos, mensagens, biblioteca virtual e ferramenta para avaliação com banco de questões. Na visão do tutor, professor ou gestor do curso, o ambiente virtual de aprendizagem também permite recursos relacionados à gestão do curso e acompanhamento do desenvolvimento das disciplinas por parte dos estudantes.

Os materiais didático-pedagógicos favorecem o “diálogo didático”, servindo para orientar o aprendizado e proporcionando suporte para a compreensão e apreensão eficaz dos conteúdos, além de espaços à participação e contextualização para a construção do conhecimento. Os materiais bibliográficos constituem o principal referencial a ser empregado no processo de ensino e aprendizagem. Nesse sentido, o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) e o Planejamento de Ensino e Aprendizagem (PEA) das disciplinas da Univille apresentam um referencial bibliográfico básico e complementar de cada disciplina. Esse referencial integra o acervo da Biblioteca Universitária (BU) e está disponível para consulta e empréstimo pelos estudantes, profissionais da educação e pessoal administrativo de acordo com regulamentações internas. Além da Biblioteca A, disponível no ambiente virtual de aprendizagem, a Univille também disponibiliza para a comunidade acadêmica o acesso à biblioteca virtual MinhaBiblioteca, na forma de e-books. Outro recurso disponível é o acesso a bases de dados científicas por meio dos Portais Capes e EBSCO.

Além de referencial bibliográfico disponível na BU, docentes e discentes contam com recursos de TIC para produzir materiais tais como textos e apresentações, os

quais podem ser disponibilizados no AVA ou reproduzidos por meio dos serviços terceirizados de reprografia existentes na Instituição.

A Univille também conta com laboratórios nas diferentes áreas do conhecimento, conforme o previsto nos PPC. Nos laboratórios são disponibilizados recursos tecnológicos e materiais didático-pedagógicos a serem empregados nas atividades de ensino de acordo com o PEA, elaborado pelo professor para cada disciplina que leciona, a cada início de ano letivo.

A Univille também possui uma editora, a Editora Univille, que tem como missão disseminar o conhecimento produzido na Instituição e fora dela, visando favorecer a melhoria da qualidade do ensino e o desenvolvimento científico, tecnológico e cultural de sua região de atuação.

A Tecnologia da Informação da Univille, subordinada a Pró-Reitoria de Infraestrutura, é responsável por desenvolver, implementar, atualizar e manter soluções computacionais, garantir a segurança da informação, executar projetos de informática, prover recursos audiovisuais, realizar a gestão documental, além de oferecer suporte para a comunidade acadêmica, técnicos administrativos e professores. Esta estrutura atende a todos os Campi e unidades que fazem uso dos sistemas de gestão e tecnologia da informação.

Para capacitar os professores na utilização do que é disponibilizado pela instituição em termos de Tecnologias de Informação, anualmente são oferecidas oficinas pelo Programa de Profissionalização Docente. Estas oficinas ocorrem prioritariamente no início de cada período letivo, ao longo do mês de fevereiro.

2016

Oficina: O uso das Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs, no Ensino da Graduação (Oferecida 2x)

Oficina: Novos dispositivos e mídias digitais como facilitadores no processo de ensino-aprendizagem em sala de aula (Oferecida 2x)

Oficina: Vídeo Aula como Instrumento de Aprendizagem

Oficina: Produção de vídeo aula na prática

Oficina: Reflexões sobre o ensino no Ambiente Virtual de Aprendizagem na modalidade Semipresencial

Oficina: O uso das Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs, no Ensino da Graduação.

2017

Palestra: Nativos Digitais na Universidade: protagonistas do processo de aprendizagem

Oficina: Fontes de Pesquisa Acadêmica: Biblioteca Virtual, EBSCO, Portal Periódicos

Oficina: Inovação pedagógica e ensino híbrido: disciplinas semipresenciais a serem ofertadas em 2017 e 2018

Curso: Formação Docente para o Ensino Semipresencial

2018

Oficina: Enturma na prática: o ambiente virtual de aprendizagem da Univille (Oferecida 2x – Fevereiro e Julho/2018)

Oficina: Com relato de Experiência: Metodologias de Aprendizagem Ativa – Sala de Aula Invertida;

Oficina: Com Relato de Experiência: Metodologias de Aprendizagem Ativa – Aprendizagem Baseada em Projetos;

Oficina: ENTURMA e office 365 como meios de facilitar ensino-aprendizagem;

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Estágio Probatório (2 Turmas);

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Modelo de Ensino Semipresencial (3 Turmas);

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Modalidade de Ensino EaD (2 Turmas).

2019

Oficina: Como elaborar guias didáticos para aulas on-line/semipresenciais baseadas em metodologias de aprendizagem ativa;

Oficina: Mão na Massa: Produzindo videoaula na Univille (Oferecida 2x – Fevereiro e Julho/2018_

Oficina: Técnicas para Gravações de videoaula;

Oficina: Metodologias de Aprendizagem Ativa - Design Thinking;

Oficina: Guias didáticos para aulas semipresenciais: como trabalhar com o conceito de “práticas inovadoras” sugerido pelo “Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação Presencial e a Distância (SINAES-INEP/MEC);

Oficina: Metodologias de Aprendizagem Ativa (Oferecida 2x – Fevereiro e Julho/2018)

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Estágio Probatório (2 Turmas);

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Modelo de Ensino Semipresencial (3 Turmas);

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Modalidade de Ensino EaD (3 Turmas);

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Modelo de Ensino Híbrido.

2020 – 1º semestre

Oficina: Como preparar e ministrar aulas ao vivo (Oferecida 2x);

Oficina: Ambientes de Aprendizagem e Recursos Institucionais;

Oficina: Utilização do Google Drive com ferramenta em disciplinas presenciais do Ensino Superior (Oferecida 2x);

Oficina: Utilizando as ferramentas de ENTURMA para a organização de aulas;

Oficina: Mitos e verdades de uma boa aula EaD (Oferecida 2x);

Oficina: Utilização do Crowdsourcing como ferramenta de Metodologia Ativa;

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Estágio Probatório;

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Modelo de Ensino Semipresencial;

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Modalidade de Ensino EaD;

Curso: Formação Profissionalizante Docente Continuada Modelo de Ensino Híbrido.

Workshop: “Boas Práticas de Aprendizagem Virtual” – ofertado 20 horas sobre a virtualização de aulas. Encontros online semanais.

2021 – 1º semestre

Workshop: CONSTRUÇÃO DE JOGOS EDUCATIVOS NO POWER POINT

Workshop: CRIA JUNTO: DESIGN THINKING COMO ESTRATÉGIA E FERRAMENTA PARA O ENSINO

Workshop: EVITANDO PENDÊNCIAS PARA ACELERAR A APROVAÇÃO DE SEU PROJETO DE PESQUISA NO CEP

Workshop: APRENDIZAGEM MAKER: DO VIRTUAL AO PRESENCE

Workshop: A EXPERIÊNCIA DE ENSINAR EM TEMPOS DE PANDEMIA

Workshop: REALIDADE AUMENTADA COM REVIT E AUGINAPP

Workshop: FUNDAMENTOS DA BASE NACIONAL COMUM CURRICULAR E DO CURRÍCULO TERRITÓRIO CATARINENSE

Workshop: RESOLUÇÃO CNS Nº 510/16 COMO SUA PARCEIRA EM PROJETOS DE PESQUISA

Workshop: Capacitação para Vivências de Extensão

Workshop: CANVAS COMO FERRAMENTA PARA PREPARAÇÃO DE AULAS E ATIVIDADES EM SALA

Workshop: PREVENÇÃO E MANUTENÇÃO EM SAÚDE MENTAL NA UNIVERSIDADE: ANSIEDADE E DEPRESSÃO

Workshop: TRABALHO VIRTUALIZADO NA UNIVERSIDADE: REFLEXÕES SOBRE O TEMPO, JORNADA E PARENTALIDADE SOBRE O FEMININO

Workshop: HUMANIZAÇÃO E DIREITOS HUMANOS APLICADOS À DOCÊNCIA-CONTRIBUIÇÕES DO PROJETO HUMANIZAR

Workshop: CONSTRUINDO QUESTÕES MODELO “ENADE”

Workshop: APLICAÇÃO DE TECNOLOGIA EDUCACIONAL GRATUITA PARA A INTERAÇÃO E COLABORAÇÃO EM AULAS REMOTAS

Workshop: PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES E PROFESSORES REFERENTE ÀS AULAS MEDIADAS POR MEIO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Workshop: PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES E PROFESSORES REFERENTE ÀS AULAS MEDIADAS POR MEIO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Workshop: PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PELO TRABALHO - PET SAÚDE: PROTAGONISMO ESTUDANTIL NAS MÍDIAS SOCIAIS

Workshop: EXPERIÊNCIA INTERDISCIPLINAR NO CST EM GESTÃO COMERCIAL: COLABORAÇÃO, INTEGRAÇÃO E VIVÊNCIA

Workshop: O SEMIPRESENCIAL PESQUISA 2020 UNIVILLE

Workshop: IDENTIFICANDO PERFIS COMPORTAMENTAIS

Workshop: ESTRATÉGICAS DE GAMIFICAÇÃO PARA O ENSINO

Workshop: ESTRATÉGICAS DE GAMIFICAÇÃO PARA O ENSINO

2021 – 2º semestre

Workshop: COMPONENTES CURRICULARES E INSTITUCIONAIS: MODELO UNIVILLE

Mesa Redonda: Competências educacionais nos processos de ensino-Aprendizagem do Ensino Superior no Mundo Contemporâneo

Workshop: CAPACITAÇÃO DA CURRICULARIZAÇÃO DA EXTENSÃO

Workshop: TCLE: IMPORTÂNCIA E INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS - COMITÊ DE ÉTICA

Workshop: PERCURSO FORMATIVO NA UNIVILLE - CONCEPÇÃO

Workshop: RELATOS DE BOAS PRÁTICAS NO ENSINO

Biblioteca Virtual da Univille: Atualmente conta com cerca de 8.315 títulos de diversas editoras (Saraiva, ArtMed, LTC, etc) disponíveis para acesso digital empregando o login no Portal Univille. A Biblioteca está disponível para estudantes, professores e pessoal administrativo da Univille.

A Univille também possui assinatura da Base EBSCO, Science Direct e do Portal de Periódicos CAPES, na qual podemos encontrar diversos periódicos da área do curso.

3.18 Ambiente Virtual de Aprendizagem

O Ambiente Virtual de Aprendizagem utilizado pela Educação a Distância Univille oferece diversas ferramentas que possibilitam a interação entre tutores, discentes e docentes. Em se tratando de conteúdo das disciplinas, eles podem ser inseridos no sistema, organizados por semana e disponibilizados sob o conceito de cronograma com datação para atividades, avaliativas ou não. Quanto a acessibilidade metodológica, docentes, tutores e outros responsáveis pela inserção de conteúdo educacional possuem ferramentas como:

- . Fórum - permite discussão assíncrona sobre temas pertinentes à disciplina;
- . Trabalhos / Atividades - possibilita a criação de uma atividade com *up load* de arquivos ou não, para a qual o docente pode dar nota e comentar a(s) resposta(s) do discente;
- . Avaliações - ferramenta pela qual é oferecida ao discente uma lista de questões, discursivas, múltipla escolha ou escolha simples, que podem ser avaliativas ou não.

Em nível comunicacional o AVA conta com ferramentas como Mural de interações, mensagens e avisos. Ainda, o instrumento Boletim permite ao docente registrar notas e disponibilizar os resultados aos discentes. Correções e pequenas melhorias podem ser disponibilizadas à medida que forem necessárias para otimizar o uso do sistema.

3.19 Material didático

Nas disciplinas ofertadas na modalidade a distância há produção de material didático-pedagógico, que internamente são denominados Roteiro da Disciplina, que é composto pelas atividades e ações das cinco semanas de cada disciplina. Para o desenvolvimento de tal roteiro da disciplina, é disponibilizado para os professores o acesso ao Sagah, que é um banco de unidades de aprendizagem, que serão selecionadas pelo professor conteudista da disciplina para a composição de semana a semana. Em todas as situações, é o próprio o professor que desenvolve tais roteiros, sempre com a assessoria da Equipe da Unidade de Educação a Distância da Univille (**UnEaD**). Tal Unidade conta com equipe de professores e técnicos com formação de graduação e pós-graduação em cursos que possuem relação com o uso pedagógico de tecnologias digitais na educação. A equipe conta com o seguinte quadro:

Função: Assistente de Produção Audiovisual

Atividades: Edição e produção de vídeos (operar câmeras e gravadores de áudio) (Software Adobe Premiere); Pós-produção vídeos (correção de cor, iluminação, inserir efeitos e texto) (Software Adobe After Effects); Direção de entrevistas e depoimentos.

Atividades: Apoio pedagógico na elaboração de projetos; Suporte aos coordenadores de curso, professores e tutores; Atendimento de estudantes e polos; Apoio às equipes UnEaD e CAA, nas atividades relacionadas ao Blackboard, Avalia e Lyceum; Suporte pedagógico na elaboração de atividades para cursos de formação docente e de tutores.

Atividades: Coordenação geral do ensino na Unidade EaD, alinhada com os planejamentos e políticas institucionais; Participação em reuniões institucionais; realização de reuniões com os coordenadores de curso, docentes, tutores e equipe

multidisciplinar; participação em reuniões de colegiado e NDE; participação no processo de seleção de docentes; realização de devolutivas de avaliação de desempenho de tutores e coordenadores; entre outras atividades que envolvem a reestruturação de cursos, planos de ação corresponde ao ensino de graduação e pós-graduação na modalidade EaD. Realização de reuniões de alinhamento entre os atores da modalidade.

Função: Analista Serviços Educacionais

Atividades: Receber, corrigir e fazer a devolutiva de guias didáticos enviados pelos professores do semipresencial e do EAD; Orientar professores na elaboração de seus guias didáticos; Corrigir e fazer a devolutiva de atividades desenvolvidas pelos professores da universidade nos cursos de formação docente; Revisar a ortografia de guias didáticos que são postados no Enturma; Orientar e dar suporte pedagógico na elaboração de atividades para cursos de formação docente e de tutores; Desenvolvimento de materiais de aprendizagem; Inserção de objetos de aprendizagem no AVA.

Função: Analista de Serviços Educacionais

Atividades: Receber, corrigir e fazer a devolutiva de guias didáticos enviados pelos professores; Orientar professores na elaboração de seus guias didáticos; Corrigir e fazer a devolutiva de atividades desenvolvidas pelos professores da universidade nos cursos de formação docente; Revisar a ortografia de guias didáticos que são postados no Enturma; Inserção de objetos de aprendizagem no AVA; Organização de planilhas de pagamento dos materiais.

Função: Analista de Serviços Educacionais

Atividades: Receber, corrigir e fazer a devolutiva de guias didáticos enviados pelos professores; Orientar professores na elaboração de seus guias didáticos; Corrigir e fazer a devolutiva de atividades desenvolvidas pelos professores nos cursos de formação docente; Revisar a ortografia de guias didáticos que são postados no Enturma; Orientar e dar suporte pedagógico na elaboração de atividades para cursos de formação docente e de tutores; Desenvolvimento de materiais de aprendizagem; Inserção de objetos de aprendizagem no AVA.

Função: Designer

Atividades: Criação e edição de imagens; Desenvolvimento de materiais de aprendizagem; Inserção de objetos de aprendizagem no AVA; Análise e testes de usabilidade do AVA.

Função: Analista de Serviços de Ensino

Atividades: Acompanhamento dos componentes curriculares do semipresencial. Atuação na formação de professores. Suporte aos professores e atividades da UNEAD e CIP.

Função: Coordenador da UNEaD

Atividades: Coordenação dos projetos da UNEaD, desenho de estratégias de ensino e análise do mercado.

Função na UNEaD: Auxiliar de serviços Administrativos

Descrição das atividades desenvolvidas: Publicação de materiais no Bb e avalia, atualização de datas e conferência de UA; atendimento telefônico.

Função na UNEaD: Analista de Serviços de Ensino

Atividades: Gestão dos pagamentos dos professores, emissão de contratos de direitos autorais; acompanhamento e alinhamento dos indicadores e ações nos polos próprios e terceiros; atendimento aos estudantes, polos e tutores, Seleção e contratação de tutores, acompanhamento dos indicadores de Evasão, apoio nas demandas da secretaria dos polos; apoio na gestão das novas matrículas. Acompanhamento e alinhamento dos indicadores de resultados, de captação, financeiro e Evasão do EAD.

Função na UNEaD: Assistente Comercial

Descrição das atividades desenvolvidas: Captação de novos alunos, auxílio no processo de matrículas e atendimento via WhatsApp aos alunos.

Função na UNEaD: Auxiliar de serviços Administrativos

Descrição das atividades desenvolvidas: cadastro de planos de ensino no lyceum, envio de certificados de cursos livres, atendimento aos alunos, responsável pelo atendimento

do email do ead, cadastro dos professores das Pós no RM, reservas de salas, abertura de chamados, solicitação de materiais.

Função na UNEaD: Auxiliar de serviços Administrativos

Descrição das atividades desenvolvidas: Atendimento, CIs de pagamentos, CIs de contratação, Contratos, atualização de planilhas, abertura de chamados e outras atividades pertinentes ao cargo.

A equipe conta ainda com um Assistente de Serviços de Ensino e uma analista comercial que dão suporte aos demais membros da equipe.

Os materiais didático-pedagógicos favorecem o “diálogo didático”, a interação entre discentes, docentes e tutores, servindo para orientar o aprendizado, proporcionando suporte para a compreensão e apreensão dos conteúdos, além de criar espaços voltados à participação e contextualização da construção do conhecimento.

Além disso, os materiais-didáticos guardam significativa preocupação com a acessibilidade. Alguns dos materiais possuem legendas que auxiliam estudantes acometidos por alguma deficiência auditiva. Igualmente, tutores e professores da Instituição, sempre no início de cada ano letivo, recebem da UnEaD e/ou da Coordenação de seus Cursos, uma listagem contendo os nomes e as classificações dos tipos de deficiência que acometem estudantes integrantes das turmas nas quais eles realizarão mediação pedagógica. Com isso, podem dimensionar as reais necessidades de materiais didáticos especiais, desenvolvidos em sintonia com o perfil dos estudantes de cada turma.

De outra forma, os materiais bibliográficos constituem-se como referenciais fundamentais para o bom andamento do processo de ensino e aprendizagem. Nesse sentido, os projetos pedagógicos dos cursos da Univille apresentam um referencial bibliográfico básico e complementar de cada disciplina. Esse referencial integra os acervos da Biblioteca Universitária (BU), bem como da Biblioteca Virtual da Univille (BVU), e estão disponíveis para consulta e empréstimo pelos estudantes, professores, tutores e técnicos administrativos, de acordo com regulamentações internas.

Além de referencial bibliográfico disponível na BU e BVU, docentes e discentes contam com recursos de TIC para produzir materiais didáticos, tais como textos, vídeos, *podcast*, esquemas explicativos e apresentações, os quais podem ser

disponibilizados no AVA ou reproduzidos por meio dos serviços terceirizados de reprografia existentes na Instituição.

A Univille também conta com laboratórios nas diferentes áreas do conhecimento, como previsto nos PPCs. Nesses laboratórios, são disponibilizados recursos tecnológicos e materiais didático-pedagógicos a serem empregados nas atividades de ensino, pesquisa ou extensão, de acordo com o planejamento de curso elaborado anualmente pelo professor para cada disciplina que leciona. Tal planejamento e as atividades que nele foram previstas são aprovados pelos coordenadores de curso

3.20 Número de Vagas

O Estatuto da Univille conceitua o Planejamento Estratégico Institucional (PEI) como um processo cíclico, participativo e contínuo de análise do ambiente interno e do ambiente externo à Instituição, direcionando, definindo e monitorando o alcance de objetivos e metas, bem como a execução das estratégias, com vistas a aperfeiçoar a interação da Instituição com o ambiente externo, melhorar os seus resultados e propiciar a consecução de sua missão e a construção de sua visão, levando em conta os valores institucionais (PDI 2022-2026 e Estatuto da Univille, capítulo II, art 13).

O PEI é um dos macroprocessos que consta da Política de Gestão institucional, conforme o PDI (PDI 2022-2026). A Política de Gestão também inclui como macroprocessos a Gestão Integrada do Ensino, Pesquisa e Extensão; Gestão de Pessoas; Gestão Financeira e de Investimentos; Gestão da Infraestrutura e a Gestão da Comunicação Organizacional.

A Política e seus macroprocessos levam em conta as seguintes diretrizes: Integração da Gestão com o ensino, a pesquisa e a extensão; Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; Representatividade e Participação; Qualidade; Transparência; Atendimento a Demandas Sociais; Acompanhamento; Legalidade; Sustentabilidade; Viabilidade.

A Política de Gestão Institucional prevê que o monitoramento da execução do que foi planejado e proporciona um *feedback* sobre o alinhamento do que está sendo

executado em relação à estratégia e ao alcance dos objetivos e metas. Esse monitoramento e *feedback* permitem que se decida sobre mudanças no que foi planejado ou ainda sobre alterações na forma de execução, oferecendo a necessária flexibilidade diante das mudanças no cenário externo ou na realidade interna institucional.

O processo do PEI resulta na elaboração e atualização do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). O PDI, conforme art. 14 do Estatuto da Univille, tem uma vigência quinquenal e anualmente é atualizado com base no PEI.

Entre outros aspectos, o PDI contempla o cronograma de oferta de cursos de graduação cuja execução é objeto de análise continua levando em conta aspectos externos como a demanda da sociedade em relação a formação a ser oferecida, evolução de matrículas da educação básica, evolução da concorrência, legislação e oportunidades identificadas pela IES, bem como aspectos internos como infraestrutura existente (salas de aula, laboratórios, acervo bibliográfico, etc), investimentos a serem realizados, corpo docente/pessoal administrativo da Universidade e necessidade de contratações.

Neste contexto, o número de vagas em um curso de graduação, no ato de criação e ao longo de sua evolução, está fundamentado em estudos quantitativos e qualitativos realizados pela Assessoria de Planejamento e Avaliação para subsidiar processos decisórios no âmbito da Reitoria, comissão de criação do curso e coordenação/NDE/colegiado do curso. A decisão quanto ao número de vagas considera as diretrizes da Política de Gestão citadas acima e leva em conta o dimensionamento do corpo docente e infraestrutura física. Além disso, estes estudos quantitativos e qualitativos são periódicos e incluem pesquisas junto à comunidade acadêmica relacionadas a infraestrutura e serviços e avaliação do desempenho docente e pesquisa periódica realizada junto aos egressos.

Como procedimentos e instrumentos de pesquisa, é possível citar:

a - ferramenta do "mercadoedu" onde, de forma sistemática, fazemos consultas sobre a evolução das matrículas em outras IES e em outras regiões;

b – acompanhamento anual da evolução das matrículas da educação básica, principalmente no que se refere aos concluintes do ensino médio;

c - acompanhamento do desempenho da concorrência no que se refere aos indicadores do SINAES;

d - pesquisa do ingressante, feita semestralmente, que apresenta uma pergunta pedindo sugestão de cursos e identificando o perfil do nosso ingressante;

Além disso a infraestrutura física e tecnológica é analisada semestralmente, quando é realizada a análise do quadro de cursos e vagas para o ingresso no próximo semestre, verificando salas de aula e laboratórios disponíveis.

É feito o acompanhamento periódico de evasão e ociosidade e essa análise é levada em consideração no momento da decisão de oferta do curso e das vagas a serem oferecidas.

Na definição do quadro de cursos e vagas para o período letivo seguinte são levadas em consideração as vivências da equipe de atendimento com o contato com candidatos e estudantes dos cursos, buscando, dessa forma, entender as necessidades do mercado.

Atualmente, o curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos oferece 100 vagas por trimestre, com 4 ingressos anuais, por meio de processos seletivos.

4. GESTAO DO CURSO E PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Este capítulo caracteriza a gestão do curso e os profissionais de Educação envolvidos. Primeiramente é caracterizada a gestão do curso que, de acordo com as regulamentações institucionais, prevê o colegiado, a coordenação e o núcleo docente estruturante a serem implantados quando do início de funcionamento após a sua autorização.

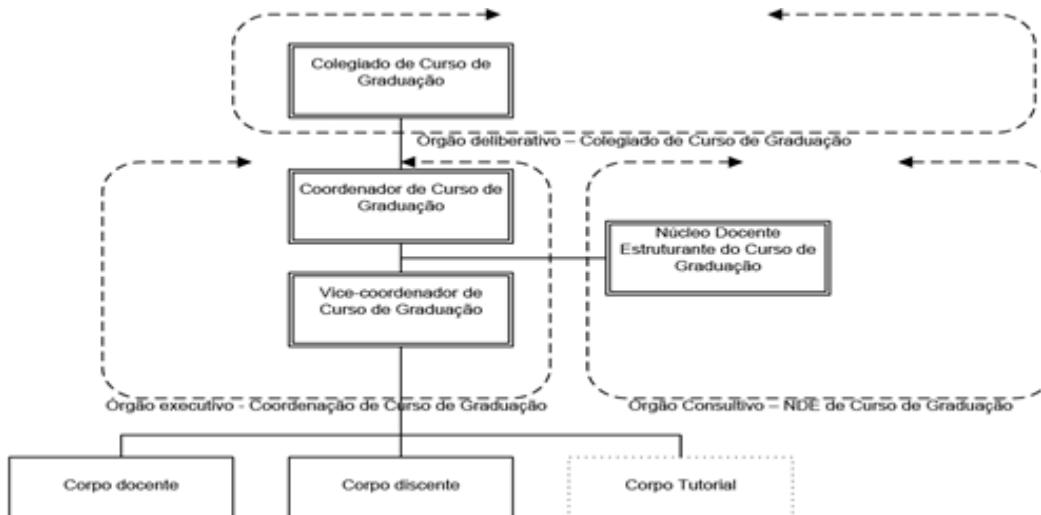
4.1 Gestão do curso

De acordo com a legislação vigente e as regulamentações institucionais, ao entrar em funcionamento o curso contará com estrutura administrativo-acadêmica composta por:

- Colegiado: órgão deliberativo composto por corpo docente, tutores, preceptores, se houver, e representação estudantil;
- Coordenação: órgão executivo composto pelo docente coordenador de curso;
- Núcleo Docente Estruturante: órgão consultivo composto por docentes que atuam na concepção, no acompanhamento, na consolidação e na avaliação do Projeto Pedagógico do Curso.

Esses órgãos, bem como o corpo docente e o corpo discente (figura 21), são os atores envolvidos na implementação e no contínuo aperfeiçoamento do curso.

Figura 21 – Estrutura organizacional do curso



Fonte: Unidade de Educação a Distância Univille (UnEaD).

4.2 Colegiado do curso

O colegiado do curso é o órgão deliberativo sobre temas pedagógicos, acadêmico científicos, didático-pedagógicos e administrativos-financeiros no âmbito do curso, considerando a legislação e as regulamentações institucionais (art. 19 do Estatuto da Univille e artigos 30 a 33 do Regimento da Univille). O Colegiado de Curso de Graduação é constituído por:

- I - Docentes em exercício no curso no período letivo vigente, incluindo os docentes em atuação em disciplinas de núcleo comum e núcleo compartilhado;
- II - Docentes responsáveis por disciplinas, afastados da disciplina conforme regulamentação vigente e que estejam em exercício docente na Univille;
- III - Preceptores e tutores em exercício no curso no período letivo vigente;
- IV - Representação estudantil.

O número de membros dos incisos I, II e III corresponde a 70% do Colegiado.

O número de representantes citados no inciso IV corresponde a 30% do Colegiado e será determinado por meio da fórmula $E = (30*D)/70$, em que D = número de membros dos incisos I, II e III.

O Colegiado reúne-se com a presença da maioria de seus membros e é presidido pelo Coordenador do Curso.

As convocações das reuniões do Colegiado são feitas pelo Coordenador de Curso ou por, no mínimo, 1/3 dos seus membros.

As reuniões ocorrem com a presença, em primeira convocação, da maioria de seus membros e, em segunda, com qualquer número. As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos presentes. O encaminhamento das deliberações é feito pelo Coordenador do Curso. As ações que têm relação com os projetos do Planejamento Estratégico Institucional são registradas em sistema de informação disponível na intranet da instituição e são acompanhadas pelos supervisores de cada projeto.

O Colegiado tem reuniões ordinárias nos meses de fevereiro, julho e dezembro, porém conforme a necessidade, poderão ser realizadas reuniões extraordinárias. As reuniões contam com pauta, lista de presença e ata.

O Colegiado também poderá designar comissões de caráter consultivo com vistas a estudar temas pertinentes ao curso de graduação e emitir pareceres que subsidiem as discussões do NDE e as decisões do Colegiado e da Coordenação.

4.3 Coordenação do curso

A coordenação do curso de graduação é o órgão executivo que coordena as atividades do curso de graduação. Suas ações incluem planejamento, organização, acompanhamento, controle e avaliação dos projetos e atividades de ensino, pesquisa e extensão no âmbito do curso. Para tanto, deve considerar a integração com os demais cursos do Comitê de Área e com a Instituição e estar em consonância com a legislação educacional, o PDI, as políticas, os estatutos, os regimentos e as regulamentações institucionais.

Uma das funções da coordenação é acompanhar o progresso do estudante do curso, além de coordenar e supervisionar as atividades dos professores e manter o diálogo com a Coordenação da Unidade de Educação à Distância que é responsável pela Equipe Multidisciplinar. O desenvolvimento destas funções baseia-se em indicadores do Programa de Qualificação Docente, do Software de Gestão TOTVS, da CPA, das matrículas dos processos seletivos, das avaliações externas e internas, inclusive da Avaliação Contínua de Desempenho Docente. A coordenação é exercida por professor com titulação, experiência e regime de trabalho conforme as regulamentações institucionais, a legislação vigente e os adequados níveis de qualidade a serem alcançados pelo curso.

Algumas ações realizadas pela coordenação do curso serão destacadas na sequência.

No início de cada período letivo é definido um plano de ação do NDE, sendo que os itens deste plano de ação a serem trabalhados no período são discutidos e acordados pelos docentes do NDE; as ações do plano se desdobram, em alguns casos, na necessidade de convocação de reuniões do colegiado do curso composto não apenas pelos professores mas também pela representação dos estudantes. Na maioria das reuniões podemos constatar a presença da representação dos estudantes comprovada pelas listas de presença das reuniões que ficam arquivadas na coordenação.

O coordenador do curso também participa das reuniões do Conselho Universitário da Universidade onde assuntos do âmbito do curso são levados a conhecimento de todos os coordenadores e em alguns casos passam pela aprovação deste Conselho, sendo que estas reuniões ocorrem mensalmente e são comprovadas pelas listas de presença e atas arquivadas na Assessoria dos Conselhos da Univille.

Da mesma forma, para discutir assuntos de interesse do curso ocorrem as reuniões de coordenadores dos cursos (Comitês de áreas) onde são discutidos temas relacionados à operacionalização do funcionamento da Universidade e necessidades de cada coordenação são discutidas, sendo que essas reuniões também são comprovadas por listas de presença.

Outra ação institucionalizada pela Universidade é o Programa de Desenvolvimento Gerencial, em que os coordenadores são convocados para participar

de reuniões com vistas à profissionalização da gestão da Universidade. Dentro desta programação são abordados temas desde inteligência emocional até reuniões para elaboração do Planejamento Estratégico da Instituição.

Por fim outra atividade relevante está ligada ao processo de avaliação do desempenho docente. Uma vez concluído o ciclo de avaliação feita pelos discentes por disciplina, fica a cargo dos coordenadores analisarem o resultado da avaliação e realizarem uma reunião de feedback com cada professor, apontando pontos positivos e negativos de seu desempenho. O relato desta reunião e suas conclusões são registrados na ferramenta de registro das devolutivas das reuniões de feedback que fica na intranet da Universidade. A avaliação de desempenho do Coordenador do Curso é realizada pela Pró-Reitoria de Ensino. Ainda sobre avaliação é de responsabilidade do coordenador zelar pelas práticas que permitam a melhoria contínua da avaliação feita em cada ciclo avaliativo, para isso o plano de ação do NDE define estratégias que envolvem desde a revisão do Projeto Pedagógico do Curso e elaboração de projetos interdisciplinares para melhoria da qualidade de ensino. Todas estas ações são discutidas em reuniões do NDE, especificamente com as turmas envolvidas neste processo e com o colegiado.

Para fins didáticos, a Política de Gestão da Univille, que integra o PDI, encontra-se dividida em macroprocessos. Um deles diz respeito à Gestão integrada de ensino, pesquisa e extensão que traz em seu escopo a gestão do Projeto Pedagógico do Curso e que tem como insumos:

- Dados externos
- PDI, PPI e Políticas Institucionais
- Dados internos e
- Projeto Pedagógico (PP)
- Já a execução do PP engloba:
 - Gestão do Relacionamento com os estudantes
 - Gestão do Acompanhamento dos egressos
 - Gestão didático-pedagógica e acadêmico-científica

- Gestão de Pessoas
- Gestão Administrativo-financeira e
- Gestão de Processos de Avaliação (subsidiado pelos resultados do PP)
- O que resulta em Relatórios de Avaliação que retroalimentam todos os processos de gestão contemplados na execução do Projeto Pedagógico do Curso.

4.4 Núcleo Docente Estruturante do curso

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) é o órgão consultivo composto pelo coordenador do curso e por docentes que atuam na concepção, no acompanhamento, na consolidação, na avaliação e na atualização periódica do Projeto Pedagógico do Curso, verificando o impacto do sistema de avaliação de aprendizagem na formação do estudante e analisando o impacto a adequação do perfil do egresso, considerando as Diretrizes Curriculares Nacionais e as particularidades do mundo do trabalho. A composição e o funcionamento do NDE ocorrem de acordo com regulamentações institucionais. As reuniões do NDE são convocadas e dirigidas pelo seu presidente, prevendo-se o registro por meio de listas de presença e atas.

O NDE do curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Univille é formado por professores atuantes no curso, os quais, por meio desse grupo, buscam garantir a melhoria contínua do processo de ensino e aprendizagem dos discentes, utilizando-se da integração curricular das diferentes disciplinas trabalhadas no curso, do incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, da assessoria prestada ao colegiado nas revisões e melhorias no PPC, do acompanhamento de processos avaliativos, entre outras atividades.

4.5 Equipe Multidisciplinar

A Unidade de Educação a Distância da Univille (UnEaD) conta com uma equipe de trabalho multidisciplinar, integrada por técnicos e profissionais de nível superior, com formações de graduação e pós-graduação nas seguintes áreas de conhecimento: Educação-licenciatura (História, Letras, Pedagogia), Sociais Aplicadas (Design Programação Visual; Design Animação Digital), Socioeconômicas (Administração, Ciências Contábeis).

Trata-se de uma equipe integrada por aproximadamente dez funcionários (docentes e técnicos), que se encarregam da assessoria pedagógica a discentes, docentes e coordenadores de curso, da concepção, produção e disseminação do uso pedagógico de tecnologias digitais na Univille, da validação dos materiais didáticos digitais utilizados nas aulas semipresenciais e EaD da Univille e do fortalecimento de metodologias ativas de ensino-aprendizagem para serem desenvolvidas no transcurso das aulas dos diferentes cursos mantidos pela Instituição.

O quadro com todos as informações da equipe consta no item 3.19.

Um dos pontos a ser destacado é que tal equipe atua segundo um Plano de Trabalho, com duração inicial de cinco anos, o qual, por sua vez, vincula-se Plano de Desenvolvimento Institucional da Univille. O referido Plano encontra-se em fase de implementação desde 2016 e suas etapas encontram-se organizadas sob o formato de Planos de Ação, com ações, metas e cronograma especificamente pensados para cada uma de suas etapas.

4.6 Mecanismos de interação entre docentes, tutores e estudantes

A interação entre os tutores presenciais e os docentes (professores ministrantes/tutores online) ocorre de forma direta pois estes dois atores estão à disposição dos estudantes durante o período de realização da disciplina. Corrobora para a interação entre os atores o planejamento prévio das aulas, o que permite um alinhamento das ações pedagógicas. O Coordenador do Curso tem interação direta com o professor ministrante e com os tutores presenciais.

Os estudantes podem ser atendidos pelos professores durante as aulas ao vivo, ou postagem de dúvidas via ambiente virtual. As dúvidas postadas no ambiente virtual são respondidas em até 48h úteis.

Os estudantes podem acionar os tutores presenciais diretamente no polo, via ambiente virtual de aprendizagem, via telefone ou e-mail, para tirar dúvidas.

A interação com o coordenador de curso pode ser realizada via telefone, Whatsapp, e-mail, requerimento enviado via sistema de secretaria, como justificativa de falta, antecipação de disciplina, aproveitamento de disciplina, afastamento discente, além de reuniões e atendimentos diversos.

4.7 Corpo docente do curso

Os professores atuarão na modalidade EaD de acordo com a legislação e as regulamentações institucionais. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Profissionais da Educação Superior (PCCSES) da FURJ/UNIVILLE e o Estatuto do Magistério Superior (EMS) da UNIVILLE definem as competências de atuação do professor na Instituição.

O PCCSES e o EMS regulamentam as categorias de Docente e suas classes bem como o desenvolvimento na carreira em termos de seleção, contratação, progressão, promoção e demissão, levando em conta a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A remuneração dos professores é praticada tomando-se como base o valor da hora/aula ou da hora/atividade, dependendo da categoria, classe e nível salarial previsto no PCCSES. Além disso, são observadas as condições estabelecidas por meio de convenções, acordos e dissídios trabalhistas.

Os professores deverão participar de formação básica em EaD de 40 horas antes de iniciarem sua atuação, bem como da formação continuada promovida anualmente pelo Programa de Profissionalização Docente da UNIVILLE.

Na Univille, o docente pode desempenhar papéis diferentes no processo de ensino aprendizagem na modalidade de educação a distância como professor conteudista e professor ministrante.

4.7.1 Professor Conteudista

Profissional responsável pela elaboração do roteiro de aprendizagem da disciplina ofertada aos alunos. Na elaboração do processo, o Professor Autor é orientado pela equipe multidisciplina da Univille para a seleção de conteúdos e organização dos conteúdos, plano de ensino e aprendizagem, roteiro de aulas, utilização das ferramentas de apoio e das aulas.

Segue o descriptivo das atividades do Professor Conteudista:

- Participar da formação docente promovida pelo CIP(Centro de Inovação Pedagógica);
- Selecionar as unidades de aprendizagem (UA) SAGAH a serem disponibilizadas para os estudantes (nos cursos de graduação) até 8 UAs para os Componentes Curriculares (CC) de 36h/40h; até 10 UAs para os CC de 50h; 14 UAs para os CC de 72h/80h e 16 UAs para os CC de 100h, desde que essa quantidade de UAs atenda a ementa do CC;
- Enviar UAs para aprovação da coordenação do curso, via Sagah;
- Elaborar o Planejamento de Ensino e Aprendizagem (PEA) do componente curricular (CC) , conforme modelo enviado pela coordenação;
- Elaborar o Roteiro de aulas com as Atividades das semanas do componente curricular, conforme modelo enviado pela coordenação;
- Elaborar 60 questões objetivas para o banco de questões do CC que serão usadas para compor as avaliações *online* e presenciais, incluindo 2^a chamadas e exame, conforme modelo enviado pela coordenação;
- Elaborar as atividades *online* (fóruns, enquetes, questionários, trabalhos/estudos de caso) obrigatórias previstas no Cronograma de Atividades;
- Elaborar/selecionar materiais didáticos obrigatórios (slides narrados, textos, vídeos, podcasts, capítulos de livros de Minha Biblioteca, artigos científicos em bases de dados) para atender a ementa, caso não tenha UAs;
- Entregar os materiais no roteiro enviado pela coordenação e dentro do prazo previsto em edital ou informado pela coordenação do curso.

4.7.2 Professor Ministrante

O professor ministrante é o profissional responsável pela condução das aulas ao vivo e do acompanhamento do desempenho dos alunos, tirando dúvidas ao vivo nos webinars ou via plataforma. Este professor pode ser o professor autor do material ministrado, ou se julgar necessário, complementar o material de suas aulas.

O professor ministrante, faz o papel do tutor da disciplina a distância e atende até 250 alunos por disciplina. Na Univille ele conta com o auxílio dos profissionais que apoiam o estudo dos alunos e que fazem o monitoramento da evasão, apoio tecnológico, orientações de como se organizar nos estudos. Este auxiliar do professor ministrante, internamente a Univille chama de Tutor presencial e está vinculado a cada polo. As atividades do professor ministrante e tutor presencial no padrão da Univille, serão detalhadas a seguir.

Responsabilidades do Professor Ministrante:

- Participar da formação docente promovida pelo CIP (Centro de Inovação Pedagógica);
- Revisar o Planejamento de Ensino e Aprendizagem (PEA);
- Revisar e ajustar o banco de questões do componente curricular (CC);
- Revisar das atividades on-line (fóruns, enquetes, questionários, trabalhos/estudos de caso e outros) obrigatórias previstas no Cronograma de Atividades;
- Apropriar-se das unidades de aprendizagem (UAs) SAGAH que serão disponibilizadas para os estudantes (nos cursos de graduação);
- Realizar o Planejamento de Ensino e Aprendizagem (PEA) em conjunto com os outros professores do ciclo (híbrido);
- Definir o Cronograma de Atividades específico da turma considerando o Cronograma de Atividades genérico juntamente com os outros professores do ciclo (híbrido);
- Elaborar os roteiros de aulas práticas e avaliações práticas (Híbrido);
- Apropriar-se dos materiais didáticos obrigatórios (slides narrados, textos, vídeos, podcasts, capítulos de livros de Minha Biblioteca, artigos científicos e outros) previstos no Cronograma de Atividades;
- Corrigir as atividades desenvolvidas pelos estudantes, cumprindo os prazos estabelecidos, e fornecer feedback;
- Elaborar questões do componente curricular com base no conteúdo produzido;

- Desenvolver o webinário previsto no Cronograma de Atividades de 30 a 60 minutos;
- Encaminhar semanalmente mensagens de incentivo e feedback aos estudantes;
- Responder as questões de conteúdo dos estudantes dentro dos prazos estipulados na UnEaD (até 48 horas úteis - Segunda a sexta);
- Realizar contato com os tutores presenciais e laboratoristas para acompanhar o desenvolvimento e o desempenho dos estudantes e desenvolver ações de melhoria decorrentes de deliberações;
- Reunir-se sempre que necessário com o Coordenador de Curso para avaliar o andamento do componente curricular e desenvolver ações de melhoria decorrentes de deliberações;
- Realizar a análise de recursos das questões de prova, conforme cronograma da disciplina.
- Lançar as notas obtidas pelos estudantes no fórum e em outras atividades avaliativas que não tenham lançamento automático, cumprindo os prazos estabelecidos;
- Responder ao questionário de avaliação do componente curricular(CC);
- Participar da reunião final de avaliação do componente curricular (CC) com Coordenador de Curso;
- Participar das reuniões de colegiado, quando convocado pela coordenação;
- Realizar contato com o coordenador ou UNEaD sempre que tiver dúvidas.

Para apoiar o professor ministrante e os coordenadores de polo, a estrutura do EaD da Univille possui os tutores presenciais nos seus polos.

Tutor presencial é o profissional que orienta os alunos quanto ao acesso ao curso, dúvidas e dificuldades de processos de TI e operação. Realiza o controle de evasão, cancelamento e entregas dos alunos. Este cargo de tutor dos polos na Univille, não corresponde ao perfil de tutor predominante no cenário nacional. Quem faz o papel de tutor nacional na Univille é o Professor Ministrante.

As atividades de tutoria serão apresentadas no item 3.15.

4.8 Corpo de tutores do curso

Os tutores são selecionados e contratados considerando as regulamentações institucionais e os requisitos mínimos previstos pelo SINAES. De fato, a Univille possui sete tutores em atuação (anos de 2019 e 2020) e todos possuem formação de graduação e pós-graduação condizente com a sua área de trabalho pedagógico, conforme demonstrado abaixo:

Na Univille o modelo de ensino a distância conta com dois profissionais que realizam a tutoria a distância, sendo um o professor ministrante (tutor a distância) que ministra as aulas e tira dúvidas de conteúdo dos alunos e o outro o tutor presencial que acompanha e monitora os alunos nas dúvidas de ferramentas e processos e auxiliam os professores e coordenadores.

Os tutores a distância (professores ministrantes) contratados pela Univille dispõem de formação na área em que irão atuar e possuem, no mínimo, pós-graduação. Além disso, participam de formação básica de 40 horas antes de iniciarem sua atuação. A cada dois anos, eles também deverão participar de formação continuada de, no mínimo, 20 horas, dentro do Programa de Profissionalização Docente, oferecido pelo Centro de Inovação Pedagógica da Univille (CIP).

A tutoria poderá ser desenvolvida no formato a) a distância e no formato b) presencial, os quais são descritos a seguir:

- a. **Tutoria a distância:** quando realizada por meio do ambiente virtual de aprendizagem ou outras ferramentas de tecnologia da informação e comunicação mediando o processo pedagógico com estudantes geograficamente distantes e que é realizada pelo professor ministrante;
- b. **Tutoria presencial:** quando realizada nos polos de apoio presencial para EaD em horários pré-estabelecidos em que os estudantes são auxiliados em questões técnicas de aprendizado. Tutor presencial é o profissional que orienta os alunos quanto ao acesso ao curso, dúvidas e dificuldades de processos de TI e operação. Realiza o controle de evasão, cancelamento e entregas dos alunos. Este cargo de tutor dos polos na Univille, não corresponde ao perfil de tutor predominante no cenário nacional. Quem faz o papel de tutor nacional na Univille é o Professor Ministrante.

O corpo de tutores online são os professores ministrantes dos componentes curriculares.

Os tutores presenciais da Univille são selecionados e contratados considerando as regulamentações institucionais e os requisitos mínimos previstos pelo SINAES. De fato, a Univille possui onze tutores presenciais em atuação e todos possuem formação de graduação e pós-graduação, conforme demonstrado abaixo:

1) Nome completo: Aline do Nascimento Beckert

Data de admissão: 07/03/2022

Função: Tutor II

Formação: Engenheira Civil - UDESC (2017). Mestrado em Engenharia Civil - UDESC (Previsão de conclusão 2022).

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

2) Nome completo: Ariane Cristina Batista

Data de admissão: 07/04/2021

Função: Tutor I

Formação: Licenciatura Plena em História - Univali (2010). Especialização em História da Arte - Univille (2014).

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

3) Nome completo: Elayne Thais Gruber

Data de admissão: 19/07/2021

Função: Tutor I

Formação: Graduação em Engenharia Civil - UniSociesc (2018). Mestrado em Engenharia Civil - Universidade do Estado de Santa Catarina (2021).

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

4) Nome completo: Elias Mande Laurindo André

Data de admissão: 22.11.2022

Função: Tutor I

Formação: Doutorado em Educação - Universidade Federal do Paraná - UFPR (Previsão de término 2026) Mestrando em Educação - IFC Camboriú (2022); Licenciatura em Pedagogia - Cruzeiro do Sul (Previsão de término 2023); Especialização em Teologia - Faculdade Refidim (2020); Bacharel em Teologia - Faculdade Refidim (2016).

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

5) Nome completo: Elisa Terebinto

Data de admissão: 01/03/2022

Função: Tutor I

Formação: Licenciada Educação Física - Univille (2019); Especialização em Administração e Gestão Escolar - UniBF – (2021)

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

6) Nome completo: Gabriel Roberge Ribeiro

Data de admissão: 04/04/2022

Função: Tutor I

Formação: Engenharia Química - Unisociesc (2019). Especialização em Docência no Ensino Superior - Uniasselvi (2021); Especialização em Gestão e Educação Ambiental, Uniasselvi - (2021); Especialização em Engenharia de Produção - Uniasselvi (2022)

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

7) Nome completo: Karla Patricia Sabatke

Data de admissão: 11/02/2019

Função: Tutor I

Formação: Bacharel em Gestão da Informação – UFPR (2005); Licenciatura em Matemática – FIAR (2019); MBA em Administração e Gestão do conhecimento Organizacional – FACINTER (2011); Especialização em Educação, Pobreza e desigualdade social – UFSC (2017); Cursando Especialização em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica - IFSC.

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

8) Nome completo: Kethelin Cristine Lopes

Data de admissão: 23/02/2021

Função: Tutor II

Formação: Tecnologia em Gestão Ambiental – Unopar (2010); Bacharel em Administração - Universidade do Contestado (2015); Licenciatura Educação Profissional e Tecnológica - IFSC (2020); Especialização em Educação a Distância - Faveni (2021).

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

9) Nome completo: Laiz Anderle

Data de admissão: 21/10/2019

Função: Tutor I

Formação: Graduação: Educação Física Licenciatura - Instituto Educacional Santa Catarina - Faculdade Jangada (2014). Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Claretiano (2017). Especialização em Educação Física Escolar, Recreação, Fisiologia e Saúde - ACE (2015).

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

10) Nome completo: Maria Isabel Rocha

Data de admissão: 01/10/2018

Função: Tutor I

Formação: Graduação em Engenharia Química - UNIVILLE (2014); Mestrado em Engenharia de Processos - UNIVILLE (2018).

Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

11) Nome completo: Zaíne Glaci Duarte Corrêa

Data de admissão: 25/04/2022

Função: Tutor I

Formação: Tecnologia em Processos Gerenciais - Uniasselvi (2016); Graduanda em Enfermagem - Univille (previsão de término 2023); Especialização em Gestão em Vendas – Uniasselvi (2019); Especialização em Gestão hospitalar – Uniasselvi (2021) Descrição das atividades: mediar e orientar o processo pedagógico nos cursos à distância e semipresenciais.

Além disso, conforme disposto na Resolução 04/16/CONSUN da Univille, os tutores participam de um curso de Formação com o total de 40 horas, antes de iniciarem sua atuação e ainda possuem reuniões semanais online de alinhamento com a Unidade de Educação a distância, que ocorre todas as segundas-feiras das 18:00 às 18:45. Os tutores podem se inscrever e participar da Semana de Formação Docente coordenada pelo CIP, no âmbito do Programa de Profissionalização Docente da Univille. Conforme exigência daquela Resolução, tais profissionais também participam de uma Formação Continuada (em serviço) de, no mínimo, 20 horas a cada dois anos. Igualmente, nos meses de fevereiro e julho de cada ano. Esse momento é uma oportunidade para troca de experiências e aperfeiçoamento dos tutores da Univille.

5 INFRAESTRUTURA

A Univille mantém a infraestrutura física necessária ao desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão no *Campus Joinville*, *Campus São Bento do Sul*, *Unidade São Francisco do Sul* e *Unidade Centro*. Além disso, por meio de convênios e contratos, a Instituição mantém parcerias com instituições públicas, privadas e não governamentais com vistas a o desenvolvimento das atividades acadêmicas em hospitais, postos de saúde e espaços de atendimento psicossocial.

O Quadro 6 sintetiza os dados sobre os espaços físicos da Universidade.

Quadro 6 – Infraestrutura física Furj/Univille

Local	Área do terreno (m ²)	Área construída (m ²)
-------	-----------------------------------	-----------------------------------

Campus Joinville Rua Paulo Malschitzki, 10 – Zona Industrial Norte – CEP 89219-710 – Joinville – SC	158.639,85	52.243,34
Campus Joinville: Terreno 1, ao lado do rio	7.747,00	
Terreno 2, ao lado do rio	2.780,00	
Campus Joinville: Terreno dos ônibus	1.005,28	
Terreno Jativoca – Joinville Rua A – Loteamento Bubi – Bairro Jativoca – Joinville	66.769,00	-
Unidade Centro Rua Rio do Sul, 439 – Centro – CEP 89202-207 – Joinville – SC	2.390,60	2.113,91
Univille Centro (área locada)	1.866,59	1.470,17
Campus São Bento do Sul Rua Norberto Eduardo Weihermann, 230 – Bairro Colonial – CEP 89288-385 – São Bento do Sul – SC	22.933,42	8.798,82
Cepa Rugendas Bairro Rio Natal – São Bento do Sul	27.892,25	388,08
Unidade São Francisco do Sul Rodovia Duque de Caxias, 6.365 – km 8 – Bairro Iperoba – CEP 89240-000 – São Francisco do Sul – SC	50.008,76	3.527,34
Unidade São Francisco do Sul Ancoradouro para barcos	71.382,60	110,00
Cepa Vila da Glória - Terreno 1 Estrada Geral, s/n. ^º – Vila da Glória – São Francisco do Sul – SC	5.600,00	285,62
Cepa Vila da Glória - Terreno 2	22.120,00	
Terreno Bucarein Rua Plácido Olímpio de Oliveira, esquina com a Rua Urussanga – Joinville – SC	12.513,72	2.010,20
Terreno Itinga A Terreno Itinga B	240 240	
Campus Joinville: Terreno A – Complexo/Inovaparq	142.990,45	9.025,32
Terreno B – Complexo/Inovaparq	21.672,51	
Terreno C – Complexo/Inovaparq	11.883,13	

Total	678.239,49	79.972,80
-------	------------	-----------

Fonte: PDI 2022-2026 (Univille, 2022)

5.1 Campus Joinville

O *Campus Joinville* é a sede da Universidade e o local onde se concentram as atividades administrativas e acadêmicas da maior parte dos cursos da Instituição. Os espaços físicos do *Campus Joinville* são caracterizados a seguir.

a) Salas de aula: o *Campus Joinville* dispõe de (161) salas de aula climatizadas e equipadas com mesinhas, cadeiras estofadas, projetor multimídia (*data show*), telão e acesso à internet. O quadro 7 apresenta o número de salas de aula por dimensão. A área total destinada ao uso de salas de aula é de aproximadamente 10.000 m².

Quadro 7 – Salas de aula do *Campus Joinville*

Dimensão	Número de salas de aula
Entre 30 e 49 m ²	41
Entre 50 e 59 m ²	22
Entre 60 e 69 m ²	44
Entre 70 e 79 m ²	30
Entre 80 e 89 m ²	6
Entre 90 e 101 m ²	15
Entre 102 a 103 m ²	3
Total	161

Fonte: Primária (2021)

b) Salas de Aprendizagem de Metodologias Ativas: A Unidade Centro da Univille conta com uma sala de metodologia ativa com (96) m², na sala, além do computador, há projetores e mobiliário que possibilita diferentes formações de leiaute;

c) Coordenações de cursos: os cursos estão organizados em Comitês de Áreas, conforme Resolução 06/17 do Conselho Universitário. Atualmente há 4 comitês de áreas, sendo que em termos de espaço físico, estes comitês estão instalados no Campus Joinville, em áreas que agrupam a maioria das coordenações de cursos de graduação. A área destinada às coordenações de curso varia de (48) m² a (284) m², totalizando cerca de (911) m².

d) Coordenações de programas de pós-graduação stricto sensu: os gabinetes dos coordenadores dos programas de pós-graduação stricto sensu e a secretaria estão instalados no Campus Joinville em uma área de (80,49) m². A área destinada as coordenações variam de (7,58) m² a (7,89) m² e a área destinada a secretaria corresponde a (43,47) m².

e) Unidade de Educação a distância: O espaço físico da UnEad com (125,96) m² esta instalado no campus Joinville onde ficam as coordenações dos cursos de graduação EaD com área de (12,12) m² e também fica a equipe multidisciplinar que atende tanto os cursos EaD quanto as disciplinas ofertadas de forma integral ou parcialmente, na modalidade a distância, dos cursos presenciais. O estúdio, para gravações das aulas possui (96) m² com equipamentos para gravação para atender as necessidades das aulas.

f) Colégio Univille Joinville: o colégio Univille contempla 41 salas de aula, sala dos professores (71,30) m², orientação pedagógica (11,15) m², coordenação (51,11) m² e direção (11,43) m²;

g) Polo EaD Campus Joinville: a área utilizada está Integrada com a Unidade de Educação a Distância, onde contempla a secretaria, coordenação e área para atendimento dos estudantes (tutoria). Além dos espaços compartilhados com biblioteca, salas de Informática e salas de aula

h) Áreas de uso comum: o *Campus* Joinville conta com áreas de uso comum, conforme quadro 8.

Quadro 8 – Áreas de uso comum no *Campus* Joinville

Descrição	Área (m ²)
-----------	------------------------

Biblioteca Universitária	4.314,16
Bloco Administrativo	1.489,37
Auditório Bloco Administrativo	376,13
Anfiteatro Bloco C	117,60
Anfiteatro Bloco A	96,59
Anfiteatro Bloco F (Colégio Univille)	141,50
Centro de Cópias Bloco B	95,91
Coordenação do Ensino Médio do Colégio Univille	39,21
Diretório Central dos Estudantes Bloco D	70,92
Lanchonete Bloco D	70,03
Lanchonete Bloco E	33,40
Área de exposição cultural Bloco A	136,92
Área de exposição cultural Biblioteca Universitária	113,22
Estacionamento de bicicletas	144,00
Estacionamento de motos	751,62
Centro de Esportes, Cultura e Lazer	2.687,00
Ginásio-Escola	1.996,10
Quadra polivalente descoberta	836,00
Quadra polivalente coberta	859,00
Circulação interna, vias e jardins	52.094,40
Restaurante Universitário	700,35
Quiosque – Centro de Convivência dos Funcionários	268,65
Almoxarifado central	371,87
Complexo esportivo (pista de atletismo e areas de apoio)	18.795,66

Fonte: Primária (2021)

5.2 Sala/gabinetes de trabalho para professores de tempo integral

Na Univille há professores em tempo integral que atuam no stricto sensu, neste caso eles dispõe de espaços de trabalho específico em salas que ficam no bloco D (sala 122) e no bloco A (sala 307) da Instituição, com a seguinte estrutura:

Sala do Bloco A 307 – 86 metros quadrados, dispondo de salas individualizadas com computadores com acesso à internet e outros equipamentos.

Sala do Bloco D-122 – 72,8 metros quadrados, dispondo de salas individualizadas com computadores com acesso à internet e outros equipamentos.

Já os professores em tempo integral que atuam na gestão contarão com mesas de trabalho nas áreas administrativas em que atuam. Os professores de tempo integral que atuam em extensão terão mesas de trabalhos nas áreas relativas a projetos e programas de extensão.

Os professores que não são de tempo integral contam com salas de professores e salas de atendimento nas 4 áreas que agregam os cursos da Univille e também na Unidade de Educação a Distância.

Na UnEaD, localizada no bloco B, sala 110, se dispõe de uma área total de 139 metros quadrados, que conta com:

- . cerca de 10 terminais de computadores com acesso à internet e impressora;
- . mesas e cabines para que os professores possam desenvolver suas atividades;
- . mesas para pequenas reuniões nos intervalos entre aulas;
- . sala de reuniões que comporta 8 pessoas, equipada com multimídia, para reuniões presenciais e virtuais;
- . 1 frigobar;
- . 1 microondas;
- . 1 purificador de água;
- . 12 equipamentos de Climatização (Ar-Condicionado);
- . 1 copa equipada para preparação de café e chás.

5.3 Espaço de trabalho para coordenação do curso e serviços acadêmicos

A coordenação conta com estação de trabalho composta por mesa, cadeira, armário, computador conectado à internet e a rede de computadores da IES para acesso aos sistemas acadêmicos, bem como impressora/copiadora e linha telefônica. Esta estação de trabalho se encontra na sala de coordenadores na unidade de educação a distância no bloco B, sala 110.

A coordenação dispõe também de uma área de serviços administrativos e atendimento a professores, estudantes e público externo. Nela trabalha a equipe administrativa da UNEaD. Esta área conta com sala de arquivos, balcão de atendimento e estações de trabalho para os funcionários sendo que cada estação de trabalho é composta por mesa, cadeira, microcomputador com acesso à internet e a rede de computadores da IES por meio da qual há acesso aos sistemas acadêmicos, linha telefônica e impressora/copiadora. O ambiente se situa no bloco B sala 110, que dispõe de uma área total de 139 metros quadrados, sendo contíguo às salas de atendimento, salas de professores e sala de coordenadores de cursos.

Todo este espaço foi projetado para atender as necessidades institucionais, possui recursos de tecnologia de informação e comunicação e outros equipamentos adequados.

Na Coordenação há espaços para se fazer atendimentos em grupo ou individual dos estudantes com privacidade.

5.4 Espaço para os professores do curso (sala dos professores)

A sala dos professores para o curso dispõe de terminais de computadores com acesso à internet e impressora, mesas e cabines para que os professores possam desenvolver suas atividades. Há também uma mesa para pequenas confraternizações e reuniões nos intervalos entre aulas.

A sala contém purificador de água e estantes nas quais são disponibilizados jornais, revistas, informativos diversos e outros materiais gráficos.

A sala dos professores deste curso fica no Bloco B, sala 110, é climatizada, com computadores com acesso à internet para atendimento individual e em grupo.

A sala possui recursos de tecnologia de informação e comunicação apropriados, permite o descanso e confraternizações, além de dispor de apoio-técnico-administrativo próprio e espaço para guarda de equipamentos e materiais.

5.5 Salas de aula

Polo Bom Retiro - Campus Joinville

O Polo Bom Retiro está localizado dentro do Campus Joinville que é a sede da Universidade e o local onde se concentram as atividades administrativas e acadêmicas da maior parte dos cursos da Instituição. Alguns espaços físicos do Campus Joinville são caracterizados a seguir.

- a) Salas de aula: o Campus Joinville dispõe de 161 salas de aula climatizadas e equipadas com mesinhas, cadeiras estofadas, projetor multimídia, telão e acesso à internet.

- b) Salas de Aprendizagem de Metodologias Ativas: Considerando a importância do protagonismo discente, a Universidade vem investindo de forma sistemática no incentivo de atividades que otimizem uma aprendizagem mais autônoma. Para tanto tem centrado esforços no que se refere à capacitação de professores para a aplicação de novas metodologias em suas aulas, havendo flexibilidade relacionada às configurações espaciais. Nessa direção, as Metodologias Ativas de Aprendizagem oferecem aos professores novas possibilidades de inovação pedagógica. Percebendo a importância do uso dessas metodologias, além da aplicação em salas de aula padrão Univille, estão à disposição dos professores, três laboratórios (Sala E2-214, Sala I-403 e Sala A-115) que apresentam um layout favorável a novas formas de ensinar e aprender.

c) Unidade de Educação a distância: O espaço físico da UnEad com (125,96) m² está instalado no campus Joinville onde ficam as coordenações dos cursos de graduação EaD com área de (12,12) m² e também fica a equipe multidisciplinar que atende tanto os cursos EaD quanto as disciplinas ofertadas de forma integral ou parcialmente, na modalidade a distância, dos cursos presenciais. O estúdio, para gravações das aulas possui (96) m² com equipamentos para gravação para atender as necessidades das aulas.

d) Polo EaD Campus Joinville: a área utilizada está integrada com a Unidade de Educação a Distância, onde contempla a secretaria, coordenação e área para atendimento dos estudantes (tutoria). Além dos espaços compartilhados com biblioteca, salas de Informática e salas de aula

e) A educação a distância conta com uma sala de uso exclusivo, de 55 metros quadrados, localizada no bloco C, sala 108, com projetor multimídia e cinco computadores.

As dimensões das salas contemplam na sua totalidade o acolhimento do número de estudantes do curso, atendendo as necessidades institucionais, com manutenção e limpeza periódica, conforto e com recursos de tecnologia da informação e comunicação adequadas às atividades a serem desenvolvidas.

Para além da manutenção periódica nas salas há um dispositivo físico para que os estudantes registrem sugestões de melhoria ou necessidades específicas de manutenção em termos de infraestrutura ou tecnologia da informação.

Polo São Bento do Sul - Campus São Bento do Sul

O Campus São Bento do Sul abrange os espaços para o desenvolvimento das atividades acadêmicas dos cursos da Univille naquela cidade. A seguir, são caracterizadas as salas de aula.

- a) Salas de aula: o Campus São Bento do Sul dispõe de 34 salas de aula climatizadas e equipadas com mesinhas, cadeiras estofadas, projetor multimídia (data show), telão e internet.
- b) Polo EaD São Bento do Sul: a área utilizada corresponde a 42,75 m², contempla sala para estudos, sala da coordenação, secretaria e sala de tutoria. Além dos espaços compartilhados como biblioteca, salas de Informática e salas de aula;
- c) Sala de Aprendizagem de Metodologias Ativas: O Campus São Bento do Sul da Univille conta com uma sala de metodologias ativas com 96 m², com computador, 2 projetores e mobiliário que possibilita diferentes formações de leiaute;

Polo São Francisco do Sul - Unidade São Francisco do Sul

A Unidade São Francisco do Sul abrange os espaços para o desenvolvimento das atividades acadêmicas dos cursos da Univille naquele município. As instalações incluem espaços de ensino, pesquisa e extensão. Além disso, em São Francisco do Sul está instalado o Colégio da Univille e o Polo EaD. A seguir são caracterizadas as salas da unidade.

- a) Salas de aula: a Unidade São Francisco do Sul conta com 12 salas de aula climatizadas e equipadas com mesas, cadeiras estofadas, multimídia (data show), telão, vídeo e internet. As salas medem 96 m², totalizando uma área destinada ao uso de salas de aula de aproximadamente 576 m².

b) Sala de Aprendizagem de Metodologias Ativas: A Univille SFS conta com uma sala de metodologia ativa com 96 m², na sala, além do computador, há dois projetores e mobiliário que possibilita diferentes formações de leiaute;

c) Polo Ead São Francisco do Sul: a área utilizada corresponde a 31,22 m², com recepção, sala de aula de tutoria e coordenação, além dos espaços compartilhados;

Polo Joinville - Unidade Centro

A Unidade Centro abrange os espaços para o desenvolvimento das atividades acadêmicas dos cursos da Univille no centro de Joinville. Essas instalações incluem espaços destinados às aulas teóricas e práticas e também ambulatórios utilizados pelo curso de Medicina, laboratório de informática, laboratórios de análises clínicas e a Farmácia-Escola. A seguir são caracterizadas as salas de aula da unidade.

a) Salas de aula: a Unidade Centro conta com 7 salas de aula de 67 a 82 m² e 2 salas de aula de 50 m² climatizadas e equipadas com mesinhas, cadeiras estofadas, multimídia (data show), telão, vídeo e internet.

b) Polo EaD Joinville, Unidade Centro: a área utilizada corresponde a 53,01 m², contempla sala para estudos, sala de coordenação, secretaria, sala de tutoria. Além dos espaços compartilhados com biblioteca, salas de Informática e salas de aula;

c) Sala de Aprendizagem de Metodologias Ativas: A Unidade Centro conta com uma sala de metodologia ativa com 96 m², na sala, além do computador, há projetores e mobiliário que possibilita diferentes formações de leiaute.

Polos Ead

Além dos Polos EaD instalados no Campus Joinville, Campus São Bento do Sul, Unidade Joinville Centro e Unidade São Francisco do Sul, a Univille conta com um polo próprio em Jaraguá do Sul com uma sala de metodologia ativa (123,82m²), laboratório de informática (60,26m²) e biblioteca (38,71m²), recepção e coordenação (30,77m²) e sala de tutoria (59,93m²), totalizando 419,18 m².

Nas cidades de Itapoá, Barra Velha, Guaramirim, Massaranduba, Araquari e Guaratuba há polos EaD que foram implantados em parceria com outras instituições, sendo que as áreas de cada Polo estão descritas na sequência.

Polos Ead / Área (m²)

Araquari - 100 m²

Barra Velha – 80 m²

Itapoá – 110 m²

Guaramirim – 50 m²

Guaratuba -80 m²

Massaranduba – 55 m²

5.6 Acesso dos estudantes a equipamentos de informática

O Campus Joinville dispõe dos seguintes laboratórios de informática de uso geral:

- Lab. de Informática C-114 com 41 computadores
- Lab. de Informática C-115 com 41 computadores
- Lab. de Informática C-116 com 41 computadores

Fora do ambiente de aula, os estudantes também podem reservar os laboratórios por meio da Coordenação do Curso, além dos disponibilizados na Biblioteca Central que totalizam 28 computadores com acessibilidade.

Todas as máquinas citadas acima possuem o pacote Office, Adobe Reader e navegadores (Chrome, Mozilla e Internet Explorer) instalados.

Todos os laboratórios têm acesso a internet por cabo e por wi-fi no campus. O Laboratório de Práticas Pedagógicas possui computadores com softwares específicos para atendimento aos estudantes com deficiência visual e uma impressora em braile.

Polo São Bento do Sul dispõe dos seguintes laboratórios de informática de uso geral:

- Lab. de informática 1A com 30 computadores.
- Lab. de informática 1B com 33 computadores.
- Lab. de informática 2 com 49 computadores.
- Lab. de informática 3 com 49 computadores.
- Lab. de informática Biblioteca com 28 computadores.

Polo São Francisco do Sul dispõe de um laboratório de informática de uso geral:

- Lab. de informática, B-104, com 28 computadores.

Polo Joinville - Centro dispõe dos seguintes laboratórios de informática de uso geral:

- Lab. de informática, bloco B, com 28 computadores.
- Lab. de informática da sala de tutoria, A-206, com 8 computadores.

Polo Araquari: 14 computadores.

Polo Barra Velha: 12 computadores.

Polo Guaramirim: 5 computadores.

Polo Guaratuba: 6 computadores.

Polo Itapoá: 15 computadores.

Polo Jaraguá do Sul: 24 computadores.

Polo Massaranduba: 5 computadores.

A Univille dispõe do setor de Tecnologia da Informação sendo que 2 das atividades realizadas podem ser caracterizadas pelos seguintes grupos de processos: Suporte aos usuários e Rotinas de manutenção. Em relação ao suporte aos usuários, o atendimento é feito pela equipe de triagem e pode ocorrer de 3 formas distintas: presencial, por telefone ou pelo sistema Help Desk. Uma vez solicitado o atendimento, a equipe de triagem busca inicialmente resolver o caso e concluir o atendimento.

Quando o que foi solicitado não está no escopo para ser resolvido pela triagem, a demanda é repassada para um membro da equipe da TI através do sistema Help Desk, que terá o compromisso em resolver o que foi solicitado. Para a rotina de manutenção, o planejamento e execução é feito pela equipe de técnicos e auxiliares de manutenção que determinam e organizam o cronograma para as preventivas e preditivas. Já no caso de corretiva, o atendimento é feito mediante as solicitações cadastradas no sistema Help Desk, por chamado feito por telefone ou pessoalmente. Cabe aqui chamar a atenção para as manutenções corretivas urgentes onde há equipamentos backup para suprir a necessidade de troca rápida.

A TI na Univille está em constante desenvolvimento e atualização para acompanhar as tendências do mercado. Neste sentido, questões como cloud, ambientes compartilhados, segurança da informação, mobilidade, atualização dos sistemas, disponibilidade, desempenho, tolerância a falhas e comunicação, fazem parte do planejamento contínuo com necessidade de previsão orçamentária. O Wireless está

instalado em todos os Campi e Unidades na modalidade indoor e outdoor definidas pelas células de acesso. Atualmente são 370 antenas instaladas nos Campi e Unidades que atendem no seu período de maior consumo, noturno, com cerca de 3.500 conexões simultâneas. A Univille conta com três acessos para internet que operam no modelo de redundância, visando aumentar a disponibilidade mesmo com a queda de sinal ou congestionamento de banda. Atualmente é fornecido aos estudantes, profissionais da educação, pessoal administrativo e outras áreas da universidade um link particular de 300Mbps, um link de 400Mbps fornecido pela RCT e outro link de 1Gbps da REMEP. Prover e manter a infraestrutura de rede necessária, cabeada ou sem fios, em todos os campi e unidades da Univille, para garantir o acesso aos servidores internos e à internet, com segurança e desempenho adequado.

Todos os alunos da Univille têm uma conta de usuário no domínio da instituição. Esta conta permite ao usuário autenticar-se nos microcomputadores dos laboratórios, acesso ao sistema acadêmico online e à plataforma Microsoft Office 365, onde o aluno também tem direito a um e-mail institucional, além do acesso a diversos softwares. Foi estabelecido um contrato com o datacenter da Sercompe, localizada em Joinville próximo a Univille o que viabilizou a conexão através de um link de 1Gb. Além da Sercompe, a Univille tem contrato de 5 hosts no ambiente Azure da Microsoft. Com isso, há disponibilidade destas tecnologias e serviços: cloud server, conectividade internet, cloud backup, servicedesk, monitoramento e desempenho da rede, firewall dedicado, suporte, storage e colocation.

No que diz respeito aos investimentos, anualmente ocorre um levantamento de necessidades, realizado de forma descentralizada por todos os setores das mantidas da Furj. Tais necessidades são analisadas e a sua implementação considera a dotação orçamentária, as prioridades institucionais (PDI, PEI), bem como o cumprimento de requisitos legais.

A atualização de um software pode ser identificada quando o desenvolvedor disponibilizar uma nova versão, correções, para atender uma nova legislação ou outra necessidade requerida. A atualização deve ser executada pela TI ou pelo fornecedor sob a supervisão da equipe da TI, conforme planejamento prévio e considerando ambientes para homologações, testes de desempenho, aderência aos requisitos contratados e outras formas de certificação para liberação em produção.

A Univille dispõe atualmente de infraestrutura de TI com ativos de rede, servidores, computadores, projetores e antenas wi-fi que demandam atualização e manutenção. Para manter esta infraestrutura em funcionamento, a TI conta uma equipe de manutenção preventiva, corretiva e preditiva nos Campi e Unidades.

A atualização de hardware deve considerar as modalidades de compra ou locação que se distinguem na forma de atuação. Para os equipamentos comprados, deve-se levar em conta o período de garantia, depreciação e condições de uso. Já para os equipamentos locados, o período de atualização é definido em contrato. Neste processo de atualização, deve-se verificar: Idade do equipamento; Capacidade de processamento para demanda atual; Capacidade de processamento para demanda futura; Estabilidade do equipamento; Qualidade de uso; Frequência de reparos; Aderência aos requisitos de software. A partir do diagnóstico que deve ser feito anualmente, a TI deve elaborar o plano de atualização com o cronograma financeiro e de substituição.

A manutenção do hardware instalado deve ser orientada segundo a classificação por tipo: corretiva, preditiva e preventiva. Diante disso, é importante distinguir as diferenças entre estes tipos já que a forma de uso dos equipamentos é variada e se diferenciam pela sua função. Manutenção corretiva - na ocorrência de falhas, o usuário deve registrar no sistema Help Desk uma solicitação de reparo descrevendo o problema. A partir deste registro, a equipe de triagem é acionada e o chamado é direcionado para a equipe responsável que deve providenciar o reparo ou troca do equipamento. Manutenção preditiva - deve ser feita nos equipamentos que permitem a avaliação de funcionamento diante dos parâmetros indicados pelo fornecedor e especificação técnica. Sendo assim, pode-se elencar os equipamentos de fornecimento auxiliar de energia como geradores, no-break, climatização, switch, servidores e outros listados no plano de manutenção. Manutenção preventiva - esse procedimento deve ser realizado em períodos em que há disponibilidade de acesso para intervenção nos equipamentos, como por exemplo, em períodos de recesso, férias ou entre turnos.

5.7 Biblioteca – Sistema de Bibliotecas da Univille (Sibiville)

A Biblioteca Universitária funciona como órgão suplementar da Univille, tendo aos seus cuidados o processamento técnico e os serviços de seleção e aquisição de material bibliográfico do Sistema de Bibliotecas da Univille (Sibiville). Constituem o Sibiville, em novembro de 2021, além da Biblioteca Central (no Campus Joinville), as seguintes bibliotecas setoriais:

- Biblioteca do Campus São Bento do Sul;
- Biblioteca Infantil Monteiro Lobato, do Colégio Univille – Joinville;
- Biblioteca da Unidade São Francisco do Sul;
- Biblioteca da Unidade Centro – Joinville;
- Biblioteca do Centro de Estudos do Hospital Municipal São José (HMSJ) – Joinville;
- Biblioteca do Polo Jaraguá do Sul.

O Sibiville integra o Sistema Pergamum e disponibiliza seus serviços por intermédio dele, com agilidade e segurança aos seus usuários. Por meio desse sistema, a comunidade acadêmica tem acesso a todas as informações bibliográficas disponíveis no Sibiville, podendo realizar suas pesquisas no âmbito das bibliotecas e com acesso online pelo site www.univille.br. O sistema permite aos usuários renovação, reservas, verificação de materiais pendentes e débitos. Envia e-mail de avisos de renovação, débitos e reservas automaticamente. O Sibiville tem como objetivos adquirir, disponibilizar e difundir recursos de informação, impressos e eletrônicos de qualidade a professores, alunos, funcionários e comunidade em geral, contribuindo para o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Além do Sibiville, a Univille possui o acervo das bibliotecas digitais Minha Biblioteca, disponibilizada a todos os estudantes regularmente matriculados, e a Biblioteca A, para os estudantes do ensino a distância.

5.7.1 Espaço físico, horário e pessoal administrativo

O espaço físico das bibliotecas setoriais possui equipamentos informatizados para consulta e salas de estudo e ambiente para pesquisa. A Biblioteca Central, que dá suporte às bibliotecas setoriais, conta com:

- uma sala polivalente;
 - um anfiteatro;
 - um salão para exposição;
 - quatro cabines para estudo individual;
 - 14 cabines para estudo em grupo;
- ambiente com mesas para pesquisa/estudo;
- 30 computadores com acesso à internet para pesquisa/estudo;
 - 13 computadores para consulta ao acervo;
 - uma sala do Memorial da Univille;
 - uma sala da Gestão Documental da Univille;
 - uma sala do Programa Nacional de Incentivo à Leitura (Proler);
 - uma sala do Programa Institucional de Literatura Infantil e Juvenil (Proljj);
 - um espaço do UniCo – Univille Coworking;
 - uma cafeteria;
 - uma sala de atendimento psicológico, vinculado à área de Gestão de Pessoas.

O horário de funcionamento das bibliotecas setoriais da Univille é apresentado no quadro 9.

Quadro 9 – Horário de funcionamento bibliotecas Univille

Biblioteca	Horário
Campus Joinville	De segunda a sexta-feira, das 8h às 22h, e sábados, das 8h às 11h30
Campus São Bento do Sul	De segunda a sexta-feira, das 7h15h às 12h e das 13h às 22h, e sábados, das 7h15 às 12h15

São Francisco do Sul	De segunda a sexta-feira, das 8h às 12h30 e das 13h30 às 21h
Unidade Centro – Joinville	De segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 13h às 20h
Biblioteca Infantojuvenil Colégio Univille	De segunda a sexta-feira, das 7h45 às 12h e das 13h às 16h45
Biblioteca Centro de Estudos do HMSJ	De segunda a sexta-feira, das 9h às 12h e das 13h às 18h
Biblioteca Polo Jaraguá do Sul	De segunda a sexta-feira, das 13h às 19h

Fonte: PDI 2022-2026 (Univille, 2022)

O pessoal administrativo do Sibiville é composto por profissionais que respondem pela gestão do acervo e pelo atendimento aos usuários. O quadro 10 apresenta o número de profissionais por cargo.

Quadro 10 – Pessoal administrativo do Sibiville

Cargo	Quantidade
Coordenador	1
Bibliotecário (a)	3
Assistente de serviços da biblioteca	1
Auxiliar de serviços da biblioteca I	8
Auxiliar de serviços da biblioteca II	1

Fonte: PDI 2022-2026 (UNIVILLE, 2022)

5.7.2 Acervo

O acervo do Sibiville é composto por livros e periódicos nas quantidades apresentadas nos quadros 11 e 12:

Quadro 11 – Acervo de livros por área de conhecimento

Área	Títulos	Exemplares
000 – Generalidades	8814	12.699
100 – Filosofia/Psicologia	3.969	6.270
200 – Religião	874	1.093
300 – Ciências Sociais	23.896	43.887
400 – Linguística/Língua	2.517	4.726

500 – Ciências Naturais/Matemática	4.885	10.467
600 – Tecnologia (Ciências Aplicadas)	14.365	30.137
700 – Artes	5.119	9.410
800 – Literatura	13.441	17.721
900 – Geografia e História	5.225	8.356

Fonte: PDI 2022-2026 (Univille, 2022)

Quadro 12 – Acervo de Periódicos por área de conhecimento

Área	Títulos	Exemplares
000 – Generalidades	104	6.574
100 – Filosofia/Psicologia	62	1.111
200 – Religião	8	147
300 – Ciências Sociais	895	27.836
400 – Linguística/Língua	46	1.036
500 – Ciências Naturais/ Matemática	158	4.626
600 – Tecnologia (Ciências Aplicadas)	833	33.484
700 – Artes	144	3.338
800 – Literatura	36	717
900 – Geografia e História	76	2.492

Fonte: PDI 2022-2026 (Univille, 2022)

A atualização do acervo é feita conforme solicitação dos docentes, para atender ao previsto nos PPCs e nos planos de ensino e aprendizagem das disciplinas.

5.7.3 Serviços prestados/formas de acesso e utilização

O **Sibiville**, através dos serviços oferecidos, possibilita à comunidade acadêmica suprir suas necessidades informacionais. São eles:

Empréstimo domiciliar: os usuários podem emprestar o material circulante de acordo com os prazos para sua categoria, conforme Regulamento do Sibiville;

Empréstimo interbibliotecário: empréstimos entre as bibliotecas que compõem o Sibiville e instituições conveniadas;

Consulta ao acervo, renovações, reservas, verificação de débitos e materiais pendentes: ocorrem tanto nos terminais de consultas das Bibliotecas quanto via internet através do site www.univille.br/biblioteca;

Programa de Comutação Bibliográfica - Comut: permite a obtenção de cópias de documentos técnico-científicos disponíveis nos acervos das principais bibliotecas brasileiras e em serviços de informações internacionais;

Levantamento bibliográfico: serviço de pesquisa por intermédio de palavras-chave. Os usuários informam os assuntos e a bibliotecária efetua uma busca exaustiva em bases de dados nacionais e estrangeiras, catálogos de bibliotecas e outras fontes de informação. Os resultados são repassados aos usuários através de correio eletrônico;

Capacitação para utilização das bases de dados e biblioteca virtual: Por meio de agendamento prévio a biblioteca oferece capacitação para uso da base de dados Academic Search Complete (EBSCO), Medline Complete (EBSCO), Portal CAPES, biblioteca virtual Minha Biblioteca e outras fontes de informação pertinentes ao meio acadêmico. São explanadas as formas de pesquisa e os diversos recursos oferecidos;

Indexação Compartilhada de Artigos de Periódicos (Icap): Por meio desse serviço, é possível ter acesso aos artigos de periódicos nacionais, editados pelas Instituições que fazem parte da Rede Pergamum;

Elaboração de ficha catalográfica: ocorre para as publicações da Editora Univille, dissertações e teses dos estudantes da Univille;

Treinamento aos ingressantes: acontece a cada início de semestre e é ministrado pela bibliotecária de referência, que explana sobre serviços das bibliotecas do Sibiville, consulta ao Sistema *Pergamum*, localização de materiais, normas e conduta, seus deveres e obrigações no âmbito das bibliotecas.

5.7.4 Acesso a base de dados

A Univille mantém assinatura de bases de dados bibliográficas, permitindo que estudantes, professores e técnicos administrativos tenham acesso a publicações técnico-científicas. A seguir são caracterizadas as bases de dados disponíveis no Sistema de Bibliotecas da Univille.

- **EBSCO:** a Univille assinou em março de 2005 a base de dados multidisciplinar Academic Search Elite e em 2007 ampliou seu conteúdo assinando a base Academic Search Premier. No ano seguinte, mais uma vez o conteúdo da base foi ampliado, e desde então a Univille conta com a base multidisciplinar Academic Search Complete. São 13.600 títulos de periódicos estrangeiros, dos quais 8.800 têm textos na íntegra;
- **Medline Complete:** dentro da EBSCO a base de dados Medline Complete oferece mais de 2.500 títulos de periódicos com texto completo nas áreas de biomedicina, ciências do comportamento, bioengenharia, desenvolvimento de políticas de saúde, ciências da vida, entre outras;
- **DynaMed:** dentro da EBSCO, essa é uma base de dados com atualizações na área de medicina baseada em evidências;
- **Portal Capes:** convênio que disponibiliza o acesso a 125 bases de dados disponíveis no portal, com materiais em texto completo e abstracts;
- **RT – Revista dos Tribunais *on-line*:** oferece ferramentas de pesquisa jurídica, tais como conteúdo doutrinário, legislação, julgados dos tribunais, acórdãos e notícias em geral.

5.7.5 Bibliotecas virtuais

Os acadêmicos da educação a distância da Univille têm acesso a duas bases de livros virtuais:

MinhaBiblioteca

A plataforma de e-books conta com mais de 8.000 títulos, dando acesso a conteúdo multidisciplinar, técnico e científico de qualidade. Por meio da plataforma MinhaBiblioteca, estudantes têm acesso rápido e fácil às principais publicações de títulos acadêmicos das diversas áreas do conhecimento. O acesso pode ser feito na Univille ou fora da Instituição, utilizando computador, celular ou *tablet* com acesso à internet.

Biblioteca A

Reúne o conteúdo digital do Grupo A Educação e seus selos editoriais: Artmed, Artes Médicas, Bookman, McGraw-Hill e Penso. Com mais de 2000 títulos nacionais e internacionais, em todas as áreas do conhecimento, onde e quando precisarem. O acesso pode ser feito na Univille ou fora da Instituição, utilizando computador, celular ou *tablet* com acesso à internet.

5.7.6 Infraestrutura dos Polos de Apoio Presencial

Os polos de apoio presencial da Universidade da Região de Joinville – Univille contam com a seguinte infraestrutura:

- **Polo Itapoá:**

Laboratório de informática:

Bloco e Sala: bloco 1 / piso superior /sala de informática

15 computadores

Área: 110m² quadrados

Sala de tutoria:

Bloco e sala: bloco 1 / piso térreo /sala A

02 Computadores

01 quadro branco

01 projetor multimídia

Ar-condicionado

Área: 40m quadrados

Acesso à internet via rede sem fio: sim

- **Polo Jaraguá do Sul:**

Sala de Metodologias de Aprendizagens Ativas - Sala 402

Capacidade: 60 alunos

01 Computador

01 Projetor Multimídia

01 quadro branco / canetões azul-vermelho-preto / apagador (nessa sala, vamos ter dois quadros, que acabam formando um)

Ar-condicionado

Área - 123,82m²

Sala de Informática - Sala 404

Capacidade: 24 alunos

24 Computadores

01 Projetor Multimídia, porém não foi instalado.

Ar-condicionado

Área - 60,26m²

Biblioteca e Brinquedoteca - Sala 405

Capacidade: 15 pessoas

04 Computadores

Ar-condicionado

Área – 38,71m²

Acesso à internet via rede sem fio: sim

- **Polo Joinville – Unidade Centro**

Laboratórios de informática:

Bloco B - Laboratório de informática.

28 computadores

01 Projetor de vídeo

01 Projetor de áudio

Ar-condicionado

Área- 58,7 m²

Sala de tutoria:

Bloco A, Sala 206

01 computadores

Ar-condicionado

Área- 12,33 m²

Laboratórios de informática da sala de tutoria:

Bloco A, Sala 205

08 computadores

Ar-condicionado

Área- 17,98 m²

Sala de metodologias ativas:

Bloco A, Sala 209

Capacidade: 54 alunos

05 Computadores

02 Projetores de vídeo

01 Projetor de áudio
Ar-condicionado
02 quadros brancos / canetão / apagador

Biblioteca:

Bloco A, Sala 207
Capacidade: 31 pessoas
02 Computadores
Ar-condicionado
Área: 93,42 m²

Acesso à internet via rede sem fio: Sim, toda a Unidade Centro.

• **Polo São Bento do Sul**

Laboratórios de informática 1A:

Bloco e Sala: 109
30 computadores
Ar-condicionado
Área - 49,8 m²

Laboratórios de informática 1B:

Bloco e Sala: 108
33 computadores
Ar-condicionado
Área - 48,64 m².

Laboratórios de informática 2:

Bloco e Sala: 215
49 computadores
Ar-condicionado
Área - 77 m².

Laboratórios de informática 3:

Bloco e Sala: 309

49 computadores

Ar-condicionado

Área - 70,5 m².

Laboratórios de informática Biblioteca:

Bloco e Sala: Biblioteca

28 computadores

Ar-condicionado

Sala de tutoria:

Bloco e sala: Segundo piso - sala da EaD

03 Computadores

Ar-condicionado

Medida da sala: 46 m²

Sala de metodologias ativas: 2

1 - Sala 213

Capacidade: 30 alunos

Área - 80m²

Computador: Sim

projetor multimídia: Sim

Quadro: Sim

2 - Sala do Ginásio

Capacidade: 48 alunos

Área - 80m²

Computador: Sim

projetor multimídia: Sim

Quadro: Sim

Acesso à internet via rede sem fio: Sim

- **Polo São Francisco do Sul:**

Laboratório de informática:

Bloco B - Sala 104
28 computadores
ar-condicionado
Área: aproximadamente 80m²

Sala de tutoria:

Bloco A - Sala 104
02 Computadores
ar-condicionado

Sala de metodologias ativas:

Bloco e sala: Bloco B - Sala 107
02 projetores multimídia
01 Computador
ar-condicionado
02 quadros brancos / canetão / apagador

Acesso à internet via rede sem fio: Sim.

- **Araquari:**

Dispõe de uma área de 100m² com 14 computadores.

- **Barra Velha:**

Dispõe de uma área de 80m² com 12 computadores.

- **Guaramirim:**

Dispõe de uma área de 50m² com 5 computadores.

- **Guaratuba:**

Dispõe de uma área de 80m² com 6 computadores.

- **Massaranduba:**

Dispõe de uma área de 55m² com 5 computadores.

5.8 Laboratórios

Na Univille, quando da criação de um novo curso, é nomeada uma Comissão que faz uma análise de todas as exigências legais e pedagógicas para o funcionamento deste curso. Para esse estudo são considerados os seguintes documentos: Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso; recomendações dos Conselhos Profissionais, quando há; Plano de Desenvolvimento Institucional; Instrumentos de Avaliação de cursos do MEC/Inep e outras normativas que podem se aplicar ao caso. Esta comissão estrutura um plano de investimento, no qual são colocadas todas as necessidades de construção de espaços, modificação de espaços, aquisição de equipamentos, entre outros dados.

Diante disto, toda a estrutura de laboratórios do curso na Univille atende as exigências legais e pedagógicas e está de acordo o Projeto Pedagógico do Curso.

A infraestrutura de laboratórios de ensino é gerenciada pela Área de Laboratórios, exceto os de informática que conta com uma gerência específica. A Área faz o controle de equipamentos e de pessoal técnico a fim de garantir aos cursos de graduação o acesso a laboratórios funcionais e atualizados para o desenvolvimento de aulas práticas e seus desdobramentos.

O acesso aos laboratórios é realizado por meio de reservas encaminhadas pela coordenação de curso ou diretamente pelo professor.

Trabalha-se com dois tipos de reserva nos laboratórios de uso geral ou compartilhado a saber: reservas de carácter permanente e as esporádicas.

As reservas permanentes para uso dos laboratórios são solicitadas pela Coordenação do Curso no início de cada ano letivo pelo endereço eletrônico laboratorios@univille.br e valem para o ano corrente. Na ocasião deve ser informado além do nome do laboratório pretendido, qual a disciplina, o professor responsável, o horário das aulas e a periodicidade semanal. Esta solicitação precisará ser refeita a cada novo período letivo.

As reservas esporádicas são feitas ao longo de todo o período letivo e sempre que o andamento da disciplina o exigir. Para tanto, é utilizado um formulário padrão disponibilizado pela Área de Laboratórios. Esta categoria de reserva é usualmente feita pelos próprios professores das disciplinas, mas pode ser feita também pela Coordenação do Curso. Os formulários preenchidos devem então ser entregues diretamente na Coordenadoria dos Laboratórios ou enviados por e-mail no endereço eletrônico laboratorios@univille.br.

Importante frisar que mesmo já existindo a reserva permanente de determinado laboratório para uso de uma disciplina, o professor deverá fazer as solicitações de preparo das aulas práticas utilizando o formulário específico, por meio do qual o uso é previsto, as aulas são confirmadas e as práticas são preparadas conforme as necessidades dos professores.

Uma vez feita a solicitação para uso, a prática é preparada por técnicos e estagiários das áreas específicas. No caso dos laboratórios de uso específico a coordenação gerencia sua utilização e conta com pessoal técnico treinado para atender à demanda de aulas práticas. Tal demanda de aulas é o que determina a aquisição, o emprego e o armazenamento dos insumos, que podem tanto ser comprado pela Área de Laboratórios quanto pela coordenação do curso.

Independentemente do laboratório em que trabalhe, o pessoal técnico tem formação profissional qualificada e recebe treinamentos funcionais específicos em biossegurança e segurança química.

A segurança dos usuários dos laboratórios é um dos itens mais importantes nas rotinas de atividades de aula. Exige-se que os estudantes usem os equipamentos de proteção individual (EPI's) e as paramentações especiais, quando for o caso. Todos os laboratórios possuem placas indicativas dos riscos associados às práticas neles desenvolvidas, bem como os EPIs recomendados para permanecer no local.

Além das instruções que os usuários recebem dos professores e dos Assistentes e Técnicos, cada laboratório tem em local visível cartazes informativos reforçando as normas de segurança e a necessidade de emprego dos EPIs.

A política de gerenciamento e ampliação da infraestrutura de laboratórios consiste em ações planejadas e discutidas estrategicamente no âmbito das Pró-Reitorias e coordenação do curso, abrangendo o uso, a manutenção, a atualização e a aquisição de novos equipamentos, de forma a possibilitar o gerenciamento racional dos recursos físicos e humanos dos laboratórios, além do gerenciamento de resíduos laboratoriais, visando manter a qualidade dos serviços e a sua sustentabilidade.

Em todos os casos as prioridades são definidas avaliando-se as solicitações das coordenações, os projetos dos cursos, as recomendações das comissões avaliadoras, o PDI e o Plano de Investimentos da Universidade. Em relação aos equipamentos de laboratório a instituição mantém contratos de manutenção preventiva e corretiva com várias empresas terceirizadas, conforme a especificidade e natureza de equipamentos. A frequência destas manutenções depende da natureza dos equipamentos, porém, na maioria ocorrem duas vezes ao ano. Além das preventivas, temos previstas horas contratuais para as manutenções corretivas.

A pedido da Comissão Própria de Avaliação, a Área de Laboratórios fez um levantamento atualizado de todos os Contratos que a Instituição mantém, o que se encontra à disposição do setor competente.

No caso da infraestrutura física, as atualizações dependem principalmente das demandas encaminhadas pela Coordenação do Curso quando há a necessidade de novos espaços, de novos laboratórios ou atualização dos já existentes.

Dentro do ciclo de autoavaliação institucional há uma pesquisa periódica da infraestrutura de toda a Universidade, sendo que os resultados, por meio do Relatório de Autoavaliação Institucional, são entregues à Gestão para que os dados ali apontados sejam absorvidos pelo Planejamento Estratégico da Instituição que se responsabiliza por tornar aquela recomendação uma ação específica de determinada área ou transformá-la em um projeto dentro do planejamento.

Os laboratórios de formação básica e específica atendem às necessidades do curso, de acordo com o PPC e com as respectivas normas de funcionamento, utilização e segurança disponibilizadas em cada um deles. Apresentam dimensões e distribuição

compatíveis com o número de estudantes. No caso específico do CST em Gestão de Recursos Humanos há uso apenas dos laboratórios de informática.

Há manutenção periódica dos equipamentos e instalações físicas e serviços de apoio técnico. O serviço de apoio técnico é realizado por uma técnicos da área de formação. Há recursos de tecnologias da informação e comunicação adequados às atividades desenvolvidas nos laboratórios, que possuem quantidade de insumos, materiais e equipamentos condizentes com os espaços físicos e o número de vagas.

Há também avaliação periódica semestral quanto às demandas, aos serviços prestados e à qualidade dos laboratórios, sendo os resultados utilizados pela gestão para planejar a melhoria da qualidade do atendimento, da demanda existente e futura e das aulas ministradas.

5.9 Comitê de Ética em Pesquisa e Comitê de Ética na Utilização de Animais

O Comitê de Ética em Pesquisa da Univille tem como finalidade básica defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade, contribuindo para o desenvolvimento da pesquisa dentro dos padrões éticos consensualmente aceitos e legalmente preconizados. O CEP é um colegiado inter e transdisciplinar, com “*múnus público*”, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, com o dever de cumprir e fazer cumprir os aspectos éticos das normas vigentes de pesquisa envolvendo seres humanos, de acordo com o disposto na legislação vigente, suas complementares e quaisquer outras regulamentações que venham a ser legalmente aprovadas

O CEP desenvolve suas atividades de maneira autônoma na Univille, em conformidade com regulamentação própria. Além do CEP da Univille, que foi um dos primeiros a receber deferimento de instauração, há mais outros cinco comitês na cidade. O CEP auxilia sempre que possível ou necessário, instituições parceiras que enviam projetos para apreciação mensalmente.

O CEP Univille está homologado desde 11/2003 na CONEP. Os projetos de pesquisa são recebidos para análise por meio da Plataforma Brasil e por meio desta, os pesquisadores de todo território nacional podem salvar projetos de pesquisa e documentos para análise. Se o pesquisador é da Univille, naturalmente o projeto pode

ser analisado pela Univille. Caso contrário, a CONEP pode indicar outro CEP para analisar os documentos. Os projetos são recebidos mensalmente, em conformidade com o cronograma anual previamente estabelecido. Na sequência, estes são distribuídos aos membros do CEP para análise e emissão de parecer que será apreciado em reunião mensal do Comitê.

O parecer final é registrado na Plataforma Brasil, meio pelo qual o pesquisador toma conhecimento.

Atualmente há 16 membros de várias áreas do conhecimento no CEP Univille.

Em 2018 foram analisados 360 projetos de pesquisa. O Comitê de Ética em Pesquisa no Uso de Animais – CEUA, tem por finalidade cumprir e fazer cumprir, no âmbito da Univille e nos limites de suas atribuições, o disposto na legislação aplicável à utilização de animais para o ensino e a pesquisa, caracterizando-se a sua atuação como educativa, consultiva, de assessoria e fiscalização nas questões relativas à matéria de que trata o Regimento.

O CEUA é o componente essencial para aprovação, controle e vigilância das atividades de criação, ensino e pesquisa científica com animais, bem como para garantir o cumprimento das normas de controle da experimentação animal editadas pelo CONCEA (O Conselho Nacional de Controle de Experimentação Animal) as resoluções dos Conselhos Superiores da Univille, bem como quaisquer outras regulamentações que venham a ser legalmente aprovadas.

O CEUA da Univille está homologado pelo CONCEA e pode prestar atendimento a instituições parceiras.

REFERÊNCIAS

ARROZ em Massaranduba: áreas de plantação tomam 70% do município. **OCPNews**. Disponível em: <https://ocp.news/economia/arroz-que-ganhou-ate-festa-e-um-dos-pilares-da-economia-demassaranduba>. Acesso em: 20 set. 2021.

ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE SÃO BENTO DO SUL – ACISBS. **Panorama socioeconômico de São Bento do Sul**. São Bento do Sul, 2015.

ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE SÃO BENTO DO SUL – ACISBS. **Síntese conjuntural**. Disponível em: https://panoramabs.org.br/sintese_conjuntural. Acesso em: 20 set 2021.

BANDEIRA, D. R. **Ceramistas pré-coloniais da Baía da Babitonga, SC – arqueologia e etnicidade**. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

BANDEIRA, D. R. Povos sambaquianos: os construtores dos montes de conchas e os mais antigos moradores da Baía da Babitonga. **Joinville Ontem e Hoje**, Joinville, p. 4-9, 2005. Disponível em: <http://learqjlle.blogspot.com.br/p/arque.html>. Acesso em: 30 ago. 2016.

BANDEIRA, D. R.; OLIVEIRA, E. L.; SANTOS, A. M. P. Estudo estratigráfico do perfil nordeste do Sambaqui Cubatão I, Joinville/SC. **Revista do Museu de Arqueologia e Etnologia**, São Paulo, v. 19, p. 119-142, 2009. Disponível em: <http://learqjlle.blogspot.com.br/p/arque.html>. Acesso em: 30 ago. 2016.

BENETTI, E. Dependência da economia portuária tem que diminuir e turismo pode ser saída, diz prefeito de São Francisco do Sul. **NSC Total**, 10 ago. 2019. Disponível em:

<https://www.nsctotal.com.br/colunistas/estela-benetti/dependencia-da-economia-portuaria-tem-que-diminuir-eturismo-pode-ser>. Acesso em: 18 fev. 2021.

BRASIL. Diretrizes e normas nacionais para a oferta de programas e cursos de educação superior na modalidade a distância: Resolução n.º 1, de 11 de março de 2016, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação (CNE). Brasília: CNE, 2016. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=35541-rescne-ces-001-14032016-pdf&category_slug=marco-2016-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em: 28 set. 2016.

BRASIL. Ministério da Educação. Parecer CNE/CP n.º 003 de 10 março de 2004. Brasília, 2004. Disponível em: portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/003.pdf.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução n.º 1 de 30 de maio de 2012. Estabelece diretrizes nacionais para a educação em direitos humanos. Brasília, 2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=17810&Itemid=866.

BRASIL. Presidência da República. Lei n.º 9.795 de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm.

CÂMARA MUNICIPAL DE GARUVA. Histórico do município. Disponível em: https://www.camaragaruva.sc.gov.br/imprensa/imprensa/o-Municipio/1/2016/1#lista_texto_news. Acesso em: 20 set. 2021.

CAM EMPREENDIMENTOS. Jaraguá do Sul: um dos maiores parques industriais do país. Disponível em: <https://www.camempreendimentos.com.br/jaragua-do-sul/>. Acesso em: 20 set. 2021.

CAMPO ALEGRE. Portal Municipal de Turismo de Campo Alegre. Disponível em: <https://turismo.campoalegre.sc.gov.br/o-que-fazer/item/estrada-imperial-dona-francisca>. Acesso em: 20 set. 2021.

COELHO, I.; SOSSAI, F. C. (org.). Univille: 50 anos de ensino superior em Joinville e região (1965-2015). Joinville: Editora Univille, 2015.

CURY, A.; CARDOSO, C. Economia brasileira cresce 0,1% em 2014, diz IBGE. G1, 27 mar. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/03/economia-brasileira-cresce-01-em2014-diz-ibge.html>. Acesso em: 20 set. 2021.

DELORS, J. Educação: um tesouro a descobrir. Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA E EXTENSÃO RURAL DE SANTA CATARINA – EPAGRI. Turismo náutico é aposta da pesca artesanal em Balneário Barra do Sul. 2020. Disponível em: <https://www.epagri.sc.gov.br/index.php/2020/09/25/turismo-nautico-e-aposta-da-pescaartesanal-em-balneario-barra-do-sul/>. Acesso em: 20 set. 2021. FAZCOMEX. Exportações de Joinville-SC: entenda. Disponível em: <https://www.fazcomex.com.br/blog/exportacoes-de-joinville-sc/>. Acesso em: 20 set. 2021.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA – FIESC. Perfil e oportunidade de exportação e investimentos. 2020. Disponível em: <https://www2.fiescnet.com.br/web/uploads/recursos/82368da4d9409835bf256b142c7b65bb.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2021.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. Revista de Administração Contemporânea, edição especial, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>. Acesso em: 16 out. 2016.

FREIRE, P. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DA REGIÃO DE JOINVILLE – FURJ. Estatuto da Fundação Educacional da Região de Joinville. Resolução do Conselho de Administração da Fundação Educacional da Região de Joinville n.º 11/14, de 31 de julho de 2014. Joinville, 2014.

GONÇALVES, A. P. 14 marcas de empresas de Jaraguá do Sul conhecidas no Brasil inteiro. OCP

News, 24 fev. 2021. Disponível em: <https://ocp.news/economia/10-marcas-de-empresas-de-jaragua-do-sul-que-voce-encontra-no-brasil-inteiro>. Acesso em: 20 set. 2021.

GOVERNO DE SANTA CATARINA. Barra Velha. Disponível em: <https://www.sc.gov.br/conhecasc/municípios-de-sc/barra-velha>. Acesso em: 20 set. 2021.

GUARATUBA. Portal da Cidade. Guaratuba 250 anos. Disponível em: [https://guaratuba.portaldudadecom/historia-de-guaratuba-pr](https://guaratuba.portaldacidadecom/historia-de-guaratuba-pr). Acesso em: 20 set. 2021.

GUIA RIOMAFRA. Dados da cidade de Mafra – Santa Catarina. Disponível em: <http://www.guiariomafra.com.br/dados-da-cidade-de-mafra>. Acesso em: 20 set. 2021.

HALL, R. H. Organizações: estruturas, processos e resultados. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

INSTITUTE FOR THE FUTURE – IFTF. Future Work Skills 2020. Califórnia, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Araquari. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/araquari/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Balneário Barra do Sul. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/balneario-barra-do-sul/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Barra Velha. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/barravelha/panorama>. Acesso em: 20 set 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Campo Alegre. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/campo-alegre/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Corupá. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/corupa/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Garuva. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/garuva/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Geral. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 set 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Guaramirim. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/Guaramirim/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Guaratuba. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/guaratuba/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Itapoá. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/itapoa/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Jaraguá do Sul. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/jaragua-do-sul/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Joinville. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/Joinville/panorama>. Acesso em: 20 set 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Mafra. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/mafra/panorama>. Acesso em: 20 set 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Massaranduba. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/Massaranduba/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Rio Negrinho. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/rio-negrinho/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – São Bento do Sul. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/sao-bento-do-sul/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – São Francisco do Sul. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/sao-francisco-do-sul/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – São João do Itaperiú. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/sao-joao-do-itaperiu/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Schroeder. Disponível
em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/schroeder/panorama>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. População
residente estimada.

Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6579>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Sidra – Produto
Interno Bruto

dos Municípios. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5938>. Acesso em: 20 set. 2021.

INVESTIMENTO de peso. Tecnológica, ed. 111, fev. 2005. Disponível em:
https://issuu.com/publicare/docs/tecno_fev_2005. Acesso em: 21 set. 2021.

JIMÉNEZ-JIMÉNEZ, D.; SANZ-VALLE; R. Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, v. 64, n. 4, p. 408-417, 2011. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/222417149_Innovation_organizational_learning_and_performance. Acesso em: 24 set. 2015.

JOINVILLE é a terceira cidade mais rica do Sul do país. NDMAIS, 12 jan. 2021. Disponível em: <https://ndmais.com.br/economia-sc/joinville-e-a-terceira-cidade-mais-rica-do-sul-do-pais/>. Acesso em: 20 set. 2021.

JOINVILLE tem 19 entre as 500 maiores empresas do Sul do país. Revista Amanhã, 2016. Disponível em: <http://sh.adv.br/pt/noticia/joinville-tem-19-entre-as-500-maiores-empresas-do-sul-do-pais>. Acesso em: 20 set. 2021.

KOIWASKI, D. Corupá completa 122 anos com desenvolvimento econômico e turístico em alta. OCPNews, 7 jul. 2019. Disponível em: <https://ocp.news/geral/corupa-completa-122-anos-comdesenvolvimento-economico-e-turistico-em-alta>. Acesso em: 21 set. 2021.

KOTLER, P.; KELLER, K. L. Administração de marketing. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

KUNSCH, M. M. K. Planejamento de relações públicas na comunicação integrada. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Summus, 2003.

KUTACH, F. Pioneirismo entrelaçado com a história de São Bento do Sul. A Gazeta, São Bento do Sul, 23 set. 2014. Disponível em: <http://www.gazetasbs.com.br/site/noticias/pioneerismoentrelacado-com-a-historia-de-sao-bento-do-sul-1086#:~:text=S%C3%A3o%20Bento%20do%20Sul%20foi,a%20regi%C3%A3o%20pertencia%20ao%20Paran%C3%A1>. Acesso em: 20 set. 2021.

LEAL, P. Guaramirim 71 anos: força econômica em pleno desenvolvimento e expansão. OCP News, 28 ago. 2020a. Disponível em: <https://ocp.news/economia/guaramirim-71-anos-forcaeconomica-em-pleno-desenvolvimento-e-expansao>. Acesso em: 20 set. 2021.

LEAL, P. Schroeder 56 anos: com aumento populacional, município fortalece sua economia. OCP News, 3 out. 2020b. Disponível em: <https://ocp.news/economia/schroeder-56-anos-com-aumento-populacional-municipio-fortalece-sua-economia>. Acesso em: 20 set. 2021.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. Planejando a próxima década: conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação. Brasília, 2014. Disponível em: http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf. Acesso em: 13 mar. 2016.

MINTZBERG, H. Managing: desvendando o dia a dia da gestão. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

MORIN, E. A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

O POTENCIAL econômico do norte catarinense: conheça os motivos para investir na região. G1, 10 abr. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/especial-publicitario/irineu-imoveis/araquari-a-bola-da-vez/noticia/2019/04/10/o-potencial-economico-do-nortecatarinense-conheca-os-motivos-para-investir-na-regiao.ghtml>. Acesso em: 20 set. 2021.

O PRESENTE RURAL. Frigorífico São João, de São João do Itaperiú (SC), é o nono parceiro do Programa Carne Angus Certificada. 2014. Disponível em: <https://opresenterural.com.br/frigorifico-sao-joao-de-sao-joao-do-itaperiу-sc-e-o-nono-parceiro-do-programa-carne-anguscertificada/>. Acesso em: 20 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS. Painel do coronavírus da OMS (covid-19). 2021. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 3 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). Histórico da pandemia de covid-19. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 20 jun. 2021.

O'SULLIVAN, D. Development of integrated manufacturing systems. Computer Integrated Manufacturing Systems, v. 5, n. 1, p. 39-53, 1992.

PORTAL DA CIDADE. Guaratuba 250 anos. Disponível em: <https://guaratuba.portaldacidade.com.br/historia-de-guaratuba-pr>. Acesso em: 20 set. 2021.

PORTO DE SÃO FRANCISCO DO SUL. Porto completa 65 anos. Disponível em: <https://portosaofrancisco.com.br/saiba-mais/id/101>. Acesso em: 20 set. 2021.

PORTO ITAPOÁ. O Porto Itapoá está entre os maiores terminais portuários de contêineres do Brasil. Disponível em: <https://www.portoitapoa.com/porto-itapoa/>. Acesso em: 25 out. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAQUARI. Araquari. Disponível em:
<https://www.arauquari.sc.gov.br>.

br. Acesso em: 20 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE BALNEÁRIO BARRA DO SUL. Balneário Barra do Sul. Disponível

em: <https://balneariobarradosul.atende.net/#!/tipo/pagina/valor/1>. Acesso em: 20 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE. Campo Alegre. Disponível em:
<https://www.campoalegre.sc.gov.br/cms/pagina/ver/codMapaltem/28660>. Acesso em: 20 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CORUPÁ. Corupá. Disponível em:
<https://corupa.atende.net/#!/tipo/pagina/valor/52>. Acesso em: 20 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE GARUVA. Economia. Disponível em:
<https://garuva.atende.net/cidadao/pagina/economia>. Acesso em: 20 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAPOÁ. Aspectos econômicos. Disponível em:
<https://www.itapoa.sc.gov.br/cms/pagina/ver/codMapaltem/22510>. Acesso em: 21 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MASSARANDUBA. Economia do município. Disponível em:
<https://massaranduba.atende.net/cidadao/pagina/economia-do-municipio>. Acesso em: 20 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRINHO. Perfil socioeconômico. 2015.
Disponível em:

<https://www.rionegrinho.sc.gov.br/download.php?id=3549>. Acesso em: 20 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO BENTO DO SUL. São Bento do Sul em números.
Disponível em: <https://www.saobentodosul.sc.gov.br/sao-bento-sul-em-numeros>.
Acesso em: 20 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO FRANCISCO DO SUL. Economia. Disponível em:
<https://www.saofranciscodosul.sc.gov.br/economia>. Acesso em: 20 set 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DE ITAPERIÚ. São João do Itaperiú.
Disponível em:

<http://www.pmsji.sc.gov.br/cms/pagina/ver/codMapalItem/35575>. Acesso em: 20 set. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SCHROEDER. História. Disponível em:
<https://www.schroeder.sc.gov.br/cms/pagina/ver/codMapalItem/32646>. Acesso em: 20 set. 2021.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE – PMI. Um guia do conhecimento em
gerenciamento de
projetos (guia PMBoK®. Project Management Institute). 5. ed. São Paulo: Saraiva,
2014.

RAMPELOTTI, L. Guaratuba 249 anos: agricultura e pesca movimentam a economia da
cidade.

JBLitoral, 28 abr. 2020. Disponível em: <https://jblitoral.com.br/guaratuba-249-anos-agricultura-e-pesca-movimentam-a-economia-da-cidade>. Acesso em: 20 set 2021.

SANTOS, B. de S. Introdução a uma ciência pós-moderna. 4. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1989.

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO URBANO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – SEPUD. Joinville em Dados – 2020. Joinville: Prefeitura de Joinville, 2020. Disponível em: <https://www.joinville.sc.gov.br/publicacoes/joinville-cidade-em-dados-2020/>. Acesso em: 20 set. 2021.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE SANTA CATARINA – SEBRAE/SC. Cadernos de desenvolvimento – Barra Velha. 2019a. Disponível em: <https://databasebrae.com.br/municipios/sc/m/Barra%20Velha%20-20Cadernos%20de%20Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE SANTA CATARINA

– SEBRAE/SC. Cadernos de desenvolvimento – Campo Alegre. 2019b. Disponível em: <https://databasebrae.com.br/municipios/sc/m/Campo%20Alegre%20-20Cadernos%20de%20Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE SANTA CATARINA –

SEBRAE/SC. Cadernos de desenvolvimento – Jaraguá do Sul. 2019d. Disponível em: <https://databasebrae.com.br/municipios/sc/m/Jaragua%20do%20Sul%20-20Cadernos%20de%20Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE SANTA CATARINA – SEBRAE/SC. Cadernos de desenvolvimento – Joinville. 2019e.

Disponível em: <https://databasebrae.com.br/municipios/sc/m/Joinville%20-%20Cadernos%20de%20Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE SANTA CATARINA – SEBRAE/SC. Cadernos de desenvolvimento – São Bento do Sul. 2019f. Disponível

em:

<https://databasebrae.com.br/municipios/sc/m/Sao%20Bento%20do%20Sul%20-%20Cadernos%20de%20Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2021.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE SANTA CATARINA – SEBRAE/SC. Cadernos de Desenvolvimento – São Francisco do Sul. 2019g. Disponível

em:

<https://databasebrae.com.br/municipios/sc/m/Sao%20Francisco%20do%20Sul%20-%20Cadernos%20de%20Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2021.

THECITIES. Joinville, SC. Disponível em: <https://www.thecities.com.br/Brasil/Santa-Catarina/Joinville/Economia/1820/>. Acesso em: 20 set. 2021.

TOMPOROSKI, A. A. et al. Rio Negrinho em dados socioeconômicos 2019/2020. Universidade do Contestado. Mafra: Ed. da UnC, 2020. Disponível em: [https://unic-contestedo-site.s3.amazonaws.com/site/biblioteca/ebook/Rio_Negrinho_em_dados_socioeconomicos.pdf](https://unic-contestado-site.s3.amazonaws.com/site/biblioteca/ebook/Rio_Negrinho_em_dados_socioeconomicos.pdf). Acesso em: 20 set. 2021.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Estatuto da Universidade da Região de Joinville. Resolução do Conselho Universitário da Universidade da Região de Joinville n.º 09/16, de 1.º de setembro de 2016. Joinville, 2016.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Plano de Desenvolvimento Institucional 2022-2026. Joinville, 2022.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Plano de Desenvolvimento Institucional 2012-2016. Joinville, 2014.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Política de Acompanhamento dos Egressos. Joinville, 2015.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Política de Gestão de Pessoas. Joinville, 2015.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Política de Relacionamento com os Estudantes. Joinville, 2014.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Projeto da Universidade da Região de Joinville. Joinville, 1991.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Relatório de Serviços de Extensão e Pesquisa. Joinville, 1991.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade da Região de Joinville n.º 07/09. Joinville, 2009.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Resolução do Conselho Universitário da Universidade da Região de Joinville n.º 06/17. Joinville, 2017.

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE. Resolução do Conselho Universitário da Universidade da Região de Joinville n.º 14/21. Joinville, 2021.

21.^a LOJA da Havan é inaugurada em Barra Velha. NSCTotal, 18 dez. 2010. Disponível em: <https://www.nsctotal.com.br/noticias/21a-loja-da-havan-e-inaugurada-em-barra-velha>. Acesso em: 20 set. 2021.

