



**FACULDADE
INESP**

Projeto Pedagógico do Curso – PPC

Curso: Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

2023-2024

Jacareí

2023

Sumário

LISTA DE SIGLAS	6
APRESENTAÇÃO	7
1. BASE LEGAL DA IES:	8
1.1 BREVE HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO	9
1.2 DISPOSITIVOS LEGAIS.	10
1.3-DADOS GERAIS DO CURSO	12
2.- DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS (DCN) PARA CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA	13
2.1 JUSTIFICATIVA DO CURSO	15
2.2 - MISSÃO DO CURSO	16
2.3- FILOSOFIA E VISÃO DO CURSO	16
2.4 - FINALIDADES DO CURSO	17
2.5 - DA PROFISSÃO DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS	17
2.6. ATITUDE PROFISSIONAL	18
2.7 . CAMPO DE ATUAÇÃO	18
3.- INSERÇÃO REGIONAL	20
4- MISSÃO E VALORES INSTITUCIONAL	21
5 - COERÊNCIA DO PPC E COM O PDI	22
6 - ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	24
6.1- POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO	24
6.1.1POLÍTICA DE EXTENSÃO:	24
6.1.2ENSINO E EXTENSÃO	24
6 .2- OBJETIVOS DO CURSO	26
6.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	27
7. PERFIL DOS EGRESSOS DO CURSO	28
7.1- PESQUISA PARA EGRESSOS	29
7.2 ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS	29
7.3- PORTAL DE EGRESSOS	30
7.4- INCENTIVO À UTILIZAÇÃO DE ESPAÇO NA IES	31

7.5- CONVITE À PARTICIPAÇÃO NOS EVENTOS ACADÊMICOS PROMOVIDOS NA FACULDADE INESP	31
7.6- INCENTIVO À PERMANÊNCIA NA FACULDADE INESP	31
8. ESTRUTURA CURRICULAR	32
8.1 DISTRIBUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA E TEMPO DE INTEGRALIZAÇÃO	32
8.2- EMENTÁRIO E BIBLIOGRAFIA	35
8.3 PROJETO INTEGRADOR	58
8.4- METODOLOGIA	59
9. REGULAMENTO DE ATIVIDADES DE EXTENSÃO DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA FACULDADE INESP.	61
9.1 . PESQUISA ACADÊMICA - REVISTA INTERDISCIPLINAR ACADÊMICA INESP	62
10- APOIO DISCENTE	64
10.1- NÚCLEO DE APOIO AO DISCENTE E DOCENTE	64
10.1.2 – NÚCLEO DE APOIO PSICOPEDAGÓGICO	65
10.1.3 PROGRAMAS DE NIVELAMENTO	65
10.1.4 JUSTIFICATIVA	65
10.1.5 MONITORIA	66
10.2- OUVIDORIA	67
10.2.1 REGULAMENTO DA OUVIDORIA DA FACULDADE INESP	68
11.- GESTÃO DO CURSO E OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA	71
11.1- AVALIAÇÃO INTERNA - CPA	71
11.2 PLANO DE AÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO PARA AUTOAVALIAÇÃO DA INESP	72
11.3 AVALIAÇÃO EXTERNA	74
12. FORMAS DE ACESSO	75
12.1 PROCESSO SELETIVO	75
12.2 TRANSFERÊNCIA EXTERNA	76
12.3 REAPROVEITAMENTO DE CURSO	76
12.4 ENEM	76
13. PROCEDIMENTOS DE ACOMPANHAMENTO E DE AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO E APRENDIZAGEM	76

13.1 SISTEMA DE ELABORAÇÃO DE AVALIAÇÃO	77
13.2 NORMAS DO PROCESSO AVALIATIVO DO DESEMPENHO ACADÊMICO	77
13.3 NORMAS PARA ELABORAÇÃO DE PROVAS MODELO ENADE:	79
13.4 REGIME ESPECIAL DE RECUPERAÇÃO	79
14. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - TICS	80
15. NÚMERO DE VAGAS	84
16. PERFIL DO CORPO DOCENTE	84
17- COORDENADOR	85
17.1- PERFIL	85
17.2- A ATUAÇÃO DO COORDENADOR	86
17.3- EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO COORDENADOR	86
17.4- REGIME DE TRABALHO DO COORDENADOR DE CURSO	86
17.5- ATRIBUIÇÕES E PLANO DE AÇÃO DO COORDENADOR DO CURSO	86
18- CORPO DOCENTE: TITULAÇÃO	88
18.1 - CRITÉRIOS DE ADMISSÃO E DE PROGRESSÃO NA CARREIRA	88
18.2- PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	88
18.3- REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE DO CURSO	90
19. NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE	90
19.1 REGULAMENTO DOS NÚCLEOS DOCENTES ESTRUTURANTES DO CURSO DE GESTÃO DA FACULDADE INESP	91
19.2- ATUAÇÃO DO COLEGIADO DE CURSO OU EQUIVALENTE	94
19.3 REGULAMENTO DOS COLEGIADOS DE CURSO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO DA FACULDADE INESP	96
19.4 MATERIAL DIDÁTICO	98
19.5. LOGÍSTICA DE MATERIAL DIDÁTICO	99
19.6. LABORATÓRIO DIDÁTICO	99
20- INFRAESTRUTURA	99
20.1- ESPAÇO DE TRABALHO PARA DOCENTES EM TEMPO INTEGRAL	99
20.2- ESPAÇO DE TRABALHO PARA O COORDENADOR	100
20.3- SALA COLETIVA DE PROFESSORES	100

20.4- SALAS DE AULA	100
20.5- ACESSO DOS ALUNOS A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA	101
20.6 BIBLIOGRAFIA BÁSICA POR UNIDADE CURRICULAR (UC)	102
20.7 BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR POR UNIDADE CURRICULAR (UC)	102
ANEXOS	102
I- CONVÊNIOS	102
II- ACESSIBILIDADES PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU MOBILIDADE REDUZIDA	102
III- NÚCLEO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO (NAI)	104
IV- PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA	106
V- BIBLIOTECA	106
VI- RESPONSABILIDADE SOCIAL	107
REFERÊNCIAS	109



LISTA DE SIGLAS

AC – Atividades Complementares

AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem

CST – Curso Superior de Tecnologia

DCN – Diretrizes Curriculares Nacional

IES – Instituição de Ensino Superior

INESP – Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

NDE - Núcleo Docente Estruturante

PPC – Projeto Pedagógico do Curso

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação

NADD – Núcleo de Apoio ao Discente e Docente

LDB- Lei de Diretrizes e Bases

NAI – Núcleo de Acessibilidade e Inclusão

NAE – Núcleo de Apoio ao Egresso

NAP- Núcleo de Apoio Psicopedagógico

MEC – Ministério da Educação

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

APRESENTAÇÃO

Este documento é o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, elaborado de acordo com a Resolução CNE/CP nº 01, de 05 de janeiro de 2021. A primeira resolução instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Além disso, esse projeto também considera e toma por base o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016. De acordo com a primeira resolução supramencionada, os projetos pedagógicos dos cursos superiores de tecnologia a serem submetidos à devida aprovação dos órgãos competentes, nos termos da legislação em vigor, devem conter, pelo menos, os seguintes itens:

- I. justificativa e objetivos;
- II. requisitos de acesso;
- III. perfil profissional de conclusão, definindo claramente as competências profissionais a serem desenvolvidas;
- IV. organização curricular estruturada para o desenvolvimento das competências profissionais, com a indicação da carga horária adotada e dos planos de realização do estágio profissional supervisionado e de trabalho de conclusão de curso, se requeridos;
- V. critérios e procedimentos de avaliação da aprendizagem;
- VI. critérios de aproveitamento e procedimentos de avaliação de competências profissionais anteriormente desenvolvidas;
- VII. instalações, equipamentos, recursos tecnológicos e biblioteca;
- VIII. pessoal técnico e docente;
- IX. explicitação de diplomas e certificados a serem expedidos.

Este Projeto Pedagógico de Curso busca orientar o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, já ofertado na Faculdade Inesp.

Visualizando o processo pedagógico do curso, o projeto destaca as competências e habilidades de caráter geral e específico do tecnólogo em gestão de recursos humanos, os conteúdos curriculares de formação básica, profissional, estudos quantitativos e suas tecnologias e formação complementar.

A metodologia adotada é flexível desenvolvendo as atividades do curso de forma interdisciplinar, ressaltando o espírito científico e criativo, a formação ética, autônoma e cidadã. A época atual demanda a redefinição dos papéis desempenhados pelos diversos

setores sociais, inclusive no marco das realidades trabalhistas sob a ótica da valorização da cidadania. O Curso busca formar, de um lado, sólidas competências e, de outro, preparar o estudante para responder aos desafios de uma sociedade em rápida e constante mutação, especialmente no mercado de trabalho e nas condições de exercício da profissão. A formação do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos deve proporcionar-lhe uma visão global da realidade que o cerca, em seus aspectos sociais, políticos e econômicos, aliada a uma clara compreensão das dimensões técnicas e legais envolvidas. No entanto, para que essa formação seja completa, o curso estará assentado nos pressupostos éticos e morais que constituem a base do julgamento crítico do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. Este projeto orientará a condução do curso e está sujeito a atualizações, quando necessárias, aprovadas pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE). O texto apresentado resulta do processo de reformulação do PPC, com participação, além da citada comissão, do Colegiado de Curso, Docentes da área de Gestão e Negócios da Faculdade Inesp,

1. Base Legal da IES:

Nome da IES: Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa

Mantenedora : IADEB- Modulo de Educação Avançada LTDA- ME

CNPJ: 10.683.786/0001-42

Natureza Jurídica: Sociedade Empresária Limitada

Representante Legal da Mantenedora: Paulo Roberto Perdum (Diretor Geral)

A Faculdade INESP foi credenciada e autorizada em 3 de março de 2005, conforme Portaria do MEC de nº 703/ 2005, de 3 de março de 2005, publicada no Diário Oficial da União – DOU, aos 4 de março do mesmo ano, de acordo com o Decreto de nº 1.845, de 28 de março de 1996, e Parecer de nº 390/2001, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação – CNE adotando para seu curso de graduação o Regime Seriado, oferecendo, inicialmente, o curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de Empresas, autorizado pela portaria MEC 704/2005, publicado no D.O.U. Em 4 de março de 2005 e reconhecido por meio da Portaria MEC 371/2015 no D.O.U. em 19 de maio de 2015.

No ano de 2017, a Faculdade INESP passou por ato de transferência de Manutenção, concretizada pela Portaria n.º 922, de 21 de agosto de 2017:

Art. 1º Fica aprovado o registro administrativo provisório da transferência de manutenção da Instituição de Educação Superior discriminada na planilha anexa, na forma de aditamento ao seu ato de credenciamento, nos termos do § 4º, art. 10, do Decreto nº 5.773, de 2006, a qual passa a ser mantida pela respectiva mantenedora adquirente. §1º A mantenedora adquirente da instituição de educação superior assume responsabilidade integral de assegurar o financiamento da mantida, garantindo a manutenção da qualidade dos cursos ofertados e sua continuidade, sem prejuízo para os alunos. §2º A mantenedora adquirente assume a responsabilidade pela guarda, organização e conservação do acervo documental da instituição de educação superior. §3º Os processos e documentos protocolizados nesta Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior pela instituição de educação superior discriminada na planilha anexa, ou por sua mantenedora cedente, terão tramitação regular, ficando a cargo da mantenedora adquirente a integral responsabilidade formal a seu respeito. Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. (MEC, 2017, p.90)

1.1 BREVE HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO

A Faculdade apresenta uma estrutura organizacional de forma a facilitar a comunicação administrativa e a funcionalidade operacional, principalmente entre a diretoria e as coordenações dos cursos e entre a comunidade acadêmica. O organograma e as atribuições dos órgãos colegiados, dos setores administrativos e das coordenações dos cursos constam em seu Regimento Geral, assim como seus órgãos deliberativos.

A Faculdade INESP foi credenciada e autorizada em 3 de março de 2005, conforme Portaria do MEC de nº 703/ 2005, de 3 de março de 2005, publicada no Diário Oficial da União – DOU, aos 4 de março do mesmo ano, de acordo com o Decreto de nº 1.845, de 28 de março de 1996, e Parecer de nº 390/2001, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação – CNE adotando para seu curso de graduação o Regime Seriado, oferecendo inicialmente o curso de Administração, autorizado pela portaria MEC 704/2005 publicado no D.O.U. Em 4 de março de 2005 e reconhecido por meio da Portaria MEC 371/2015 no D.O.U. em 19 de maio de 2015.

Dez anos após a criação, a Faculdade INESP passou a investir nos seus processos de expansão, sempre preocupada em atender uma clientela diversificada de estudantes oriundos de camadas populares, com maiores dificuldades de inserção social.

No ano de 2017, a Faculdade INESP passou por ato de transferência de Manutenção, concretizada pela Portaria n.º 922, de 21 de agosto de 2017.

Em agosto de 2017, foi autorizada pelo MEC a abertura do curso de graduação Licenciatura em Pedagogia, na modalidade presencial, pela Portaria MEC n.º 867, de 11 de agosto de 2017.

Atualmente, a Faculdade INESP oferece, na modalidade presencial, os cursos de Bacharelado em Administração; Licenciatura em Pedagogia; Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos; Superior de Tecnologia em Gestão de Logística e Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar.

A Faculdade ainda oferece os cursos de pós-graduação: MBA em Gestão de Pessoas, MBA em Gestão Pública e MBA em Formação de Coaching e Liderança, MBA em Gestão de Saúde, Psicopedagogia, dentre outros.

1.2 Dispositivos Legais.

Dispositivo Legal	Explicitação do Dispositivo Pela IES
Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso	O PPC está coerente com as Diretrizes Curriculares Nacionais.
Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Etnicorraciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana (Resolução CNE/CP N° 01 de 17 de junho de 2004)	A Educação das Relações Étnico-Raciais, bem como o tratamento de questões e temáticas que dizem respeito aos afrodescendentes estão inclusas na disciplina Relações Étnico Raciais e Direitos Humanos
Titulação do corpo docente (Art. 66 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996)	Todo corpo docente tem formação em pós-graduação.
Núcleo Docente Estruturante (NDE) (Resolução CONAES N° 1, de 17/06/2010)	O NDE atende à normativa pertinente.
Carga horária mínima, em horas – para Cursos Tecnológicos Resolução CNE/CP nº 02, de 01 de julho de 2015 -	O curso possui carga-horária 1760 horas. Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior e para a formação continuada
Tempo de integralização Resolução CNE/CES N° 02/2007 (Graduação, Bacharelado, Presencial). Resolução CNE/CES N° 04/2009 (Área de Saúde,	O tempo mínimo de integralização do curso é de 4 semestres (2 anos). O tempo máximo de integralização do curso é de 8 semestres (4 anos).

Bacharelado, Presencial). Resolução CNE/CP 2 /2002 (Licenciaturas)	
Condições de acesso para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida (Dec. N° 5.296/2004, com prazo de implantação das condições até dezembro de 2008)	A IES apresenta condições de acesso para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida.
Disciplina optativa de Libras (Dec. N° 5.626/2005)	O PPC prevê a inserção de Libras na estrutura curricular do curso como OPTATIVA
Informações acadêmicas (Portaria Normativa N° 40 de 12/12/2007, alterada pela Portaria Normativa MEC N° 23 de 01/12/2010, publicada em 29/12/2010)	As informações acadêmicas exigidas estão disponibilizadas na forma impressa e virtual.
Políticas de educação ambiental (Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto N° 4.281 de 25 de junho de 2002)	Há integração da educação ambiental às disciplinas do curso de modo transversal, contínuo e permanente – garantido pela Política de Educação Ambiental da IES. Inclusive com conteúdo abordado na disciplina Gestão Ambiental
Políticas de educação e direitos humanos	Há integração na disciplina Educação e Direitos Humanos ministrada no 2º semestre do curso conforme exigência da diretriz 1 de 2012, Resolução A/66/137/2011; a Constituição Federal de 1988; LDB Lei nº 9.394/1996; PMEDH 2005/2014, PNDH-3/Decreto nº 7.037/2009; PNEDH/2006; e as diretrizes nacionais emanadas pelo Conselho Nacional de Educação. Aplicada na Disciplina Relações Étnico Raciais e Direitos Humanos.
Curricularização da Extensão	A IES integra na sua Matriz Curricular 10% (160 horas) de atividades de Extensão

1.3-Dados Gerais do Curso

DENOMINAÇÃO DO CURSO:				
Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos				
MODALIDADE:		NÍVEL:		
Presencial		Superior		
TÍTULO ACADÊMICO CONFERIDO:				
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos				
Carga Horária Total	Carga Horária Projeto Integrador	Carga Horária de Extensão	Carga Horária TCC	Libras (optativa)
1760 h	400 h	160 h	-0-	60 h
TEMPO DE INTEGRALIZAÇÃO:				
Mínimo 2 (dois) anos e máximo sugerido 4 (quatro) anos				
REGIME DE MATRÍCULA:				
Semestral				
NÚMERO DE VAGAS:		TURNO DE FUNCIONAMENTO:		
100 vagas		Matutino		
100		Noturno		
FORMA DE INGRESSO:				
Vestibular ENEM Transferência Reaproveitamento de curso				
ENDEREÇO				
Rua: General Carneiro, nº 341- Centro, Jacareí, SP - CEP: 12.308.061				

2.- Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para Curso Superior de Tecnologia

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade INESP, foi concebido a partir das “Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia” (Resolução CNE/CP nº 1 de 5 de Janeiro de 2021). Essa resolução define em seu artigo 2º que

A Educação Profissional e Tecnológica é modalidade educacional que perpassa todos os níveis da educação nacional, integrada às demais modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência, da cultura e da tecnologia, organizada por eixos tecnológicos, em consonância com a estrutura sócio-ocupacional do trabalho e as exigências da formação profissional nos diferentes níveis de desenvolvimento, observadas as leis e normas vigentes (MEC 2021)

A Política de Ensino baseia-se nos princípios de formação integral - ensino e aprendizagem com qualidade e cumprimento da DCN para o curso – que deve:

I -articulação com o setor produtivo para a construção coerente de itinerários formativos, com vista ao preparo para o exercício das profissões operacionais, técnicas e tecnológicas, na perspectiva da inserção laboral dos estudantes;

II - respeito ao princípio constitucional do pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;

III - respeito aos valores estéticos, políticos e éticos da educação nacional, na perspectiva do pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho; (*) Resolução CNE/CP 1/2021. Diário Oficial da União, Brasília, 6 de janeiro de 2021, Seção 1, pp. 19-23. 2

IV - centralidade do trabalho assumido como princípio educativo e base para a organização curricular, visando à construção de competências profissionais, em seus objetivos, conteúdos e estratégias de ensino e aprendizagem, na perspectiva de sua integração com a ciência, a cultura e a tecnologia;

V - estímulo à adoção da pesquisa como princípio pedagógico presente em um processo formativo voltado para um mundo permanentemente em transformação, integrando

saberes cognitivos e socioemocionais, tanto para a produção do conhecimento, da cultura e da tecnologia, quanto para o desenvolvimento do trabalho e da intervenção que promova impacto social;

VI - a tecnologia, enquanto expressão das distintas formas de aplicação das bases científicas, como fio condutor dos saberes essenciais para o desempenho de diferentes funções no setor produtivo;

VII - indissociabilidade entre educação e prática social, bem como entre saberes e fazeres no processo de ensino e aprendizagem, considerando-se a historicidade do conhecimento, valorizando os sujeitos do processo e as metodologias ativas e inovadoras de aprendizagem centradas nos estudantes;

VIII - interdisciplinaridade assegurada no planejamento curricular e na prática pedagógica, visando à superação da fragmentação de conhecimentos e da segmentação e descontextualização curricular;

IX - utilização de estratégias educacionais que permitam a contextualização, a flexibilização e a interdisciplinaridade, favoráveis à compreensão de significados, garantindo a indissociabilidade entre a teoria e a prática profissional em todo o processo de ensino e aprendizagem;

X - articulação com o desenvolvimento socioeconômico e os arranjos produtivos locais;

XI - observância às necessidades específicas das pessoas com deficiência, Transtorno do Espectro Autista (TEA) e altas habilidades ou superdotação, gerando oportunidade de participação plena e efetiva em igualdade de condições no processo educacional e na sociedade;

XII - observância da condição das pessoas em regime de acolhimento ou internação e em regime de privação de liberdade, de maneira que possam ter acesso às ofertas educacionais, para o desenvolvimento de competências profissionais para o trabalho;

XIII - reconhecimento das identidades de gênero e étnico-raciais, assim como dos povos indígenas, quilombolas, populações do campo, imigrantes e itinerantes;

XIV - reconhecimento das diferentes formas de produção, dos processos de trabalho e das culturas a elas subjacentes, requerendo formas de ação diferenciadas;

XV - autonomia e flexibilidade na construção de itinerários formativos profissionais diversificados e atualizados, segundo interesses dos sujeitos, a relevância para o contexto

local e as possibilidades de oferta das instituições e redes que oferecem Educação Profissional e Tecnológica, em consonância com seus respectivos projetos pedagógicos;

XVI - identidade dos perfis profissionais de conclusão de curso, que contemplem as competências profissionais requeridas pela natureza do trabalho, pelo desenvolvimento tecnológico e pelas demandas sociais, econômicas e ambientais;

XVIII - fortalecimento das estratégias de colaboração entre os ofertantes de Educação Profissional e Tecnológica, visando ao maior alcance e à efetividade dos processos de ensino aprendizagem, contribuindo para a empregabilidade dos egressos;

XIX - promoção da inovação em todas as suas vertentes, especialmente a tecnológica, a social e a de processos, de maneira incremental e operativa.

2.1 Justificativa do curso

A formação profissional é desenvolvida por meio das unidades curriculares específicas à área, para que estes profissionais estejam capacitados a trabalhar com interpretação, análise e avaliação de casos reais.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos prepara o estudante, por meio de suas disciplinas, de seus projetos integradores e do projeto extensionista, o futuro gestor para enfrentar problemas e propor soluções em todos os âmbitos de sua carreira profissional, no tocante à abertura de empresas, projetos de empreendedorismo, recursos humanos, sustentabilidade ambiental e muito mais, que proporcionarão a aplicabilidade prática do gestor, parceria com empresas para início em estágios ou ainda aquele início de emprego, cursos de extensão, palestras para ampliação do conhecimento com o melhor e mais atualizado conteúdo de sua área, aplicação de projetos reais com potencial de negócios, ênfase que permitirão o aluno a conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com ampliação de conhecimentos técnicos nas subáreas escolhidas, aprimoramento nas tomadas de decisões com casos reais e aplicáveis e vivência de situações complexas e cenários de negócios que demandam decisões claras e assertivas, o que também corrobora com a justificativa da oferta do curso.

Por meio de ações do Núcleo Docente Estruturante (NDE), as disciplinas do curso convergem significativamente para a prática do ensino e para o perfil de profissionais que as empresas esperam, ou seja, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Inesp, prepara, por meio de suas disciplinas e de suas atividades práticas, o

gestor para se antecipar a cenários, enfrentar problemas e propor soluções em todos os âmbitos de sua carreira profissional.

Justifica-se o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ainda, pelos desejos e anseios institucionais em tornar-se uma universidade de referência e excelência na formação de profissionais, pela necessidade de oportunizar aos graduados e graduandos neste curso uma formação ampliada qualitativa e quantitativamente que possam contribuir de fato para o desenvolvimento e crescimento das organizações. Finalizando, a presente implantação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos visa a facilitar a empregabilidade e contribuir para a importante região em que a Faculdade Inesp, está localizada.

2.2 - Missão do curso

Estimular os estudantes a serem formadores de opinião, líderes e motivadores de equipe, articuladores e gestores da área de gente e gestão. Desenvolver profissionais que atuem com visão sistêmica/holística da organização para que na prática otimizem recursos, ampliem projetos e mantenham o foco em resultados. Qualificar profissionais para o mundo do trabalho.

2.3- Filosofia e Visão do Curso

A construção do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da IES se baseia numa era em que as práticas da ciência da Gestão de Recursos Humanos são muito influenciadas pelas mudanças nos objetivos organizacionais bem como nas atitudes do colaborador que por meio de valores culturais e comportamentais emergentes gera oportunidades para que o corpo acadêmico – docente e discente – possa estar constantemente impulsionados à ascensão da criatividade neste processo de evolução, fato este que proporciona à civilização humana a crença da auto realização e da busca de seus desejos mais profundos. Nesta perspectiva este Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia de Gestão em Recursos Humanos vai além de um agrupamento de planos de ensino; visa direcionar a comunidade acadêmica as novas práticas da ciência da gente e gestão que ocorrem no ambiente de negócios, de acordo com os princípios éticos, com responsabilidade social aliado a essência dos direitos humanos, possibilitando a formação e qualificação de profissionais capacitados. Projeto este que construído através de análise ambiental interna e externa com participação efetiva de seu Núcleo Docente Estruturante e especialistas da área, propiciou a co-criação por parte de um colegiado, portanto, este projeto é fruto de um

processo de ação conjunta, não apenas da coordenação do curso, mas tornou-se objeto de missão da IES.

2.4 - Finalidades do Curso

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem por finalidade preparar profissionais no campo da gestão capazes a assumir cargos de liderança, ser proativo na busca de resultados e dinâmico na gestão de pessoas e na gestão burocrática do setor, ou seja, é preciso um olhar estratégico, voltado para as necessidades do colaborador, mas que também verifique e aja sob as necessidades da empresa, de forma que organização e colaboradores caminhem na mesma direção seguindo a missão organizacional.

Neste sentido o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contribui para a melhoria na formação dos estudantes de Jacareí e região, a partir da expansão do ensino superior e da elevação dos padrões de qualidade para os serviços da prática do ensino, pesquisa e extensão.

É preciso, pois, que este profissional, ciente da importância de uma visão interdisciplinar, esteja voltado a atividades estratégicas e de processos que vislumbrem o conhecimento da economia global, do mercado de trabalho, das tendências de negócios, da tecnologia, comportamento de massa, acontecimentos atuais, políticos, sociais e econômicos.

Entende-se, entretanto, que a realidade desse mercado, geralmente, é muito competitiva, visto que só sobrevivem aquelas Instituições de Ensino que estejam verdadeiramente voltadas para o cliente maior - a sociedade - vivendo a sua relação com qualidade de serviços, comprometimento, proatividade, responsabilidade e ética e é assim que a IES oportuniza aos alunos em termos concretos o curso ora apresentado.

Por fim, é necessário oportunizar ao estudante e futuro profissional uma formação generalista, atrelada e embasada na pesquisa, previsão e solução de problemas por meio de competências e habilidades nas subáreas que englobam o curso: comportamento e desenvolvimento humano, cargos e recompensas e pessoas e carreira.

2.5 - Da Profissão do Gestor de Recursos Humanos

À proporção que o mundo contemporâneo se desloca no novo milênio, empresas reúnem-se e planejam ações para o atual panorama moldado pelas forças poderosas da globalização, da tecnologia e da era voltada para valores. A estruturação do curso possibilita ao profissional formado trabalhar com uma maior aproximação com o ambiente de negócios

desenvolvendo o capital intelectual nas organizações. Esse profissional terá como campo de atuação empresas públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, instituições governamentais, consultoria e auditoria especializadas em gestão empresarial ou como empreendedor, administrando seu próprio negócio.

2.6. Atitude Profissional

No decorrer do curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, o egresso deverá ter desenvolvido um conjunto de habilidades que quando colocadas em prática se traduzem na atitude profissional esperada do tecnólogo formado em consonância com as novas demandas e desafios gerados pelo progresso científico e tecnológico e pelas mudanças nas relações de trabalho, a saber:

- **Habilidades Pessoais:** capacidade para identificar e compreender as necessidades de distintas naturezas, imediatas e mediatas, do seu entorno social, raciocínio lógico, crítico e científico, postura ética pessoal e profissional, curiosidade, análise de risco, conscientização da permanente necessidade de atualização do saber.

- **Habilidades Interpessoais:** Usar de empatia para resolução conjunta de problemas, que favoreça a capacidade de comunicação, o trabalho colaborativo e a efetiva gestão de conflitos.

- **Conhecimentos Técnicos:** capacidade de atuar no exercício de atividades técnicas referentes às demandas da área, necessárias ao exercício de uma ocupação com identidade reconhecida no mundo do trabalho.

Nessa linha, o perfil profissional do egresso consta no PPC, está de acordo com (DCNs) e com a Portaria nº 413, de 11 de maio de 2016 que aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios, expressa as competências a serem desenvolvidas pelo discente e as articula com necessidades locais e regionais, sendo ampliado em função de novas demandas apresentadas pelo mundo do trabalho.

2.7 . Campo de Atuação

Atualmente o gestor de recursos humanos tem seu campo de trabalho ampliado. Assim, nos setores de atividade econômica e em empresas de todo porte se faz necessária a presença do gestor de recursos humanos. Nesse sentido, o seu campo de atuação profissional amplia-se para as seguintes áreas:

a) Empresas de iniciativa privada:

- Como gestor de recursos humanos em empresas de iniciativa privada há necessidade de o profissional imergir na missão, visão e valores da organização tornando a cultura

organizacional comum perante toda a organização. Ter a capacidade de liderar pessoas e motivá-las a alcançarem objetivos e metas tanto pessoais quanto organizacionais, de alinhar os objetivos da organização com os objetivos dos colaboradores.

- Como gestor de recursos humanos em empresas de iniciativa privada tem a responsabilidade por construir uma relação vantajosa para o colaborador e para a empresa, encontrando pontos em comum onde ambos se beneficiam.

b) Empresas de iniciativa pública:

- Como servidor público o gestor de recursos humanos tem compromissos profissionais que visem o bem-estar comum da sociedade elaborando, avaliando e coordenando políticas públicas de impacto social de forma transparente;

- Como servidor público o gestor de recursos humanos atua diretamente com equipes que podem estar diretamente ligadas ou não a órgãos públicos, entende necessidades da população, zela pelo patrimônio público e é responsável por pensar as diferentes frentes da área de recursos humanos de forma estratégica, otimizando processos e trazendo melhorias que melhorem o desempenho dos servidores públicos perante órgão público;

c) Empreendedorismo:

- Como empreendedor o gestor de recursos humanos torna-se protagonista de seu negócio e é responsável por liderar pessoas, iniciativas e inovações no setor privado inserindo no mercado produtos e/ou serviços com custos-benefícios

- Como empreendedor tem a responsabilidade na geração de novos empregos e no estímulo do consumo interno ou externo, bem como focar no mercado de atuação, quer seja local, regional, nacional ou global. Nesse contexto, o egresso precisa ser capaz de utilizar teorias e modelos práticos de gestão de recursos humanos para o entendimento dos diversos sistemas organizacionais e econômicos nos quais organizações e indivíduos estão inseridos, a partir da análise dos comportamentos de organizações e dos indivíduos que a compõem.

Nessa linha, o perfil profissional do egresso consta no PPC, está de acordo com as DCN e o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia para os Cursos de Gestão e Negócios e expressa as competências a serem desenvolvidas pelo discente e as articula com necessidades locais e regionais, sendo ampliado em função de novas demandas apresentadas pelo mundo do trabalho as principais área de atuação são:

- Cargos e salários • Controle de Pessoal • Coordenação de Pessoal • Desenvolvimento de Pessoal • Interpretação de Performances • Cultura Organizacional • Pessoal Administrativo

• Pessoal de Operações • Recrutamento • Recursos Humanos • Seleção • Plano de Carreira •
Treinamento de Pessoal

Pode-se dizer que o mercado de trabalho para o gestor de recursos humanos está em constante mudança e expansão. Assim sendo, a IES, tem como objetivo preparar profissionais para atuarem em micro, pequena, média e grandes empresas através de qualquer tipo ou forma de contratação.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade Inesp, proporciona essa aproximação maior com o ambiente de negócios não apenas orientados para sua função específica, mas profissionais multifuncionais e com habilidade de interligar diferentes áreas; ao invés de profissionais meramente intuitivos.

Proporciona também cada vez mais gestores que conciliem intuição com um forte refinamento analítico; ao invés de indivíduos preocupados com áreas de competência específicas da profissão, utilizem tecnologias da informação e comunicação para que tenham condições de liderar e executar transformações nas organizações.

Hoje, o profissional precisa dominar os instrumentais de análise quantitativa/qualitativa, aliada a capacidade de uma visão sistêmica, integrada, que só é possível com um olhar crítico e um pensar ético, social, histórico, humano e tecnológico.

Por isso, o profissional do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos precisa dominar os saberes exigidos para exercer sua profissão com competência, idoneidade intelectual e tecnológica, autonomia e responsabilidade, orientados por princípios éticos, estéticos e políticos, bem como compromissos com a construção de uma sociedade democrática, justa e solidária

3.- Inserção Regional

O Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa - Faculdade INESP, está inserido na cidade de Jacareí, estado de São Paulo, a qual possui uma população estimada em 237.119 habitantes (IBGE 2021) e uma área territorial: 464272km² (IBGE 2021). Na concepção do curso, considerou-se, como ponto de partida, a contextualização da Gestão de Recursos Humanos como fator de desenvolvimento econômico e social da região de Jacareí. O povoamento de Jacareí começou, em 1652, com o nome de Nossa Senhora da Conceição da Parayba, pela iniciativa de Antônio Afonso e seus três filhos. Foi elevada a vila em 22 de novembro de 1653 e tornou-se cidade em 3 de abril de 1849. Antigo caminho para as 'Minas Gerais', usando o rio Paraíba, Jacareí passou de humilde pousada colonial de tropeiros, ao longo dos anos, para cidade progressista, a partir de 1790, com o café no Vale do Paraíba. Elevado à categoria de

vila com a denominação de Jacareí, em 1653, desmembrado da antiga vila de Mogi das Cruzes sendo elevado à condição de cidade e sede do município com a denominação de Jacareí, pela Lei Estadual n.º 17, de 03-04-1849. Em divisão administrativa referente ao ano de 1911, o município é constituído do distrito sede, assim permanecendo em divisões territoriais datadas de 31-XII-1936 e 31-XII-1937.

Em divisão territorial datada de 1-VII-1960, o município é constituído do distrito sede. O Produto Interno Bruto (PIB) que representa a soma do que foi produzido em um município durante determinado período de tempo, possuem valores que demonstram a capacidade competitiva das economias municipais, bem como sua composição setorial, o PIB per capita de Jacareí é de R\$ 59.957,57 (Cinquenta e Nove Mil novecentos e cinquenta e sete reais e cinquenta e sete centavos) (IBGE, 2020).

A necessidade social constitui-se numa das relevantes razões para que se implantasse na cidade de Jacareí o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, proposto pelo Instituto Nacional de Ensino Superior e Pesquisa - Faculdade INESP, num modelo pedagógico inovador e capaz de conduzir os alunos a um processo de aprendizagem relevante e altamente significativo.

Deve ser ressaltado que a demanda social não é a única justificativa. As ideias originárias dos fundadores permanecem com especial enfoque no que se refere ao curso de Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humano, pois, um dos objetivos é atuar na transformação da perspectiva da população, através do empreendedorismo e da gestão nas diversas frentes, sejam em instituições públicas ou privadas.

O Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa - Faculdade INESP procura atender a demanda por um curso de Superior de Tecnologia em de excelência em sua região de inserção, onde existe uma grande demanda de profissionais qualificados nesta área do saber. Para estimativa do número de vagas propostas para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humano do Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa, foi realizado estudo com base em dados quantitativos retirados do IBGE, onde foi apresentado o perfil sociodemográfico do município de Jacareí, conforme observado abaixo.

4- Missão e Valores Institucional

A missão da Faculdade INESP é melhorar a vida das pessoas por meio da educação responsável, formando cidadãos e cidadãs e, assim, preparando profissionais para o mercado.

A IES busca, por meio de sua missão: **“promover ações eficientes de ensino e extensão, contribuindo para a formação de recursos humanos, a partir de valores éticos e de cidadania, capazes de fomentar ações críticas, reflexivas e de tomadas de decisão, considerando o homem e sua realidade em seus contextos local, regional e global”**.

A Faculdade INESP defende como valores a transformação de pessoas e de histórias. Cultiva, para tanto, a integridade, a colaboração, a realização profissional, a visão estratégica, a excelência na execução e o respeito por todos os atores sociais participantes de suas ações.

5 - Coerência do PPC e com o PDI

A Faculdade INESP, propõe a revisão do seu Projeto Pedagógico do Curso, sempre que os resultados do seu sistema de avaliação indicarem tal necessidade. A colaboração e o envolvimento dos setores institucionais, acadêmicos e administrativos, são fundamentais, de modo que o plano reflita o compromisso de todos os níveis da organização. Além disso, a instituição faz a adequação do seu Projeto Pedagógico de Curso mediante as recomendações do Ministério da Educação (MEC) e dos resultados obtidos nos processos de avaliação interna e externa. Com base nessa metodologia, são promovidas reuniões, debates com a participação de coordenadores, docentes e outros membros da comunidade acadêmica, no intuito de viabilizar as mudanças e tomar as medidas necessárias ao replanejamento de suas estratégias e de suas políticas. Vários indicadores são usados para verificar a qualidade do curso e aprimorar as ferramentas que garantam sua qualidade.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), da Faculdade INESP, expressa, em sua missão, a intenção **“promover ações eficientes de ensino e extensão, contribuindo para a formação de recursos humanos, a partir de valores éticos e de cidadania, capazes de fomentar ações críticas, reflexivas e de tomadas de decisão, considerando o homem e sua realidade em seus contextos local, regional e global”**, portanto o PPC do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos desenvolve-se dentro de uma concepção didática-pedagógico que se dá em consonância com o previsto no PDI, que traz e reforça o compromisso contínuo no desenvolvimento de habilidades e competências que permitam a estudantes o a formação de um profissional apto ao mercado de trabalho, ético, crítico, além de consciência de suas responsabilidades perante a sociedade, contribuindo, assim, para a melhoria do meio no qual convive.

A concepção didático-pedagógica dos cursos de graduação da Faculdade INESP, descrita no PDI, preocupa-se em promover, de maneira integrada, o ensino superior para a

capacitação profissional dos seus alunos, a investigação de iniciação científica e intelectual, bem como a educação geral dos membros do seu corpo social, como meios de alcançar o desenvolvimento pessoal e da comunidade nas quais os cursos estão inseridos.

A fim de assegurar a plena articulação entre o PPC e o PDI, por conseguinte, a elaboração desse Projeto Pedagógico contou com a participação de representantes do Corpo Docente e das Coordenações de Curso da Faculdade INESP, bem como de representantes da Diretoria da Faculdade, em diversas reuniões nas quais foram discutidos: a proposta do projeto, os conteúdos das ementas com sua adaptação ao programa e a atualização da bibliografia. Esse processo realizado dentro de um *contínium*, no qual a equipe se articulou em torno do estabelecimento de diretrizes que, uma vez postas, são constantemente revistas, avaliadas, retomadas e referenciadas quando assim for o caso.

O presente projeto contempla as características do curso, levando em conta, além das Diretrizes Curriculares Nacionais que o norteiam, o Perfil do Profissional adequado para a região em que o curso está inserido e os valores institucionais, bem como o referencial teórico-metodológico, os princípios, diretrizes, abordagens, estratégias e ações previstas no PDI.

As políticas, para o ensino da graduação, constantes no PDI, se refletem nos projetos dos cursos, mediante os seguintes princípios curriculares:

- a.) Formação de qualidade técnico-científica e social;
- b.) Flexibilidade curricular;
- c.) Interdisciplinaridade;
- d.) Relação teórico-prática como eixo articulador do currículo;
- e.) Integração entre ensino e extensão;
- f.) Pesquisa como princípio educativo e de produção do conhecimento e produção cultural;
- g.) Gestão colegiada;
- h.) Articulação política do currículo e integração profissional com esferas públicas e privadas;
- i.) Consciência ambiental e formação sustentável.

6 - ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

6.1- Políticas institucionais no âmbito do curso

O PPC do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos propõe a formação inicial, a continuidade do aprendizado e o desenvolvimento permanente do educando. O curso apresenta um currículo integrado às necessidades de mercado, em constante análise e atualização, sendo orientado para as ações entre teoria e prática, o que pode ser comprovado por suas atividades interdisciplinares, multidisciplinares e transdisciplinares presentes em diversos momentos do curso e pela flexibilidade do currículo desenvolvida por meio das Atividades Formativas, Atividades Complementares e Atividades Transdisciplinares de Extensão.

A Política de Ensino baseia-se nos princípios: formação Integral; ensino e aprendizagem com qualidade; cumprimento das DCN para o Curso de Gestão de Recursos Humanos; sintonia com o mercado de trabalho; currículo atualizado, contextualizado, flexível, interdisciplinar, multidisciplinar e transdisciplinar e fundamentado no desenvolvimento de competências cognitivas e socioemocionais; metodologia de ensino ativa fundamentada na resolução de problemas; articulação teoria e prática; avaliação formativa contínua diagnóstica, interativa e baseada no desenvolvimento de competências; articulação teoria-prática; corresponsabilidade dos sujeitos, envolvidos, no processo ensino-aprendizagem integrado com a extensão; compromisso com a permanência dos(as) estudantes na IES, evitando a evasão; planejamento do processo ensino-aprendizagem baseado no PPC e no PDI; incentivo a empregabilidade e a formação continuada; bem como a formação continuada do corpo-docente/técnico-administrativo.

6.1.1 Política de extensão: articulação entre teoria e prática por meio de programas de extensão e ações com a comunidade. A Faculdade INESP apoia iniciativas de atividades extensionistas, com o compromisso de formar pessoas com responsabilidade social. Tal apoio se dá na divulgação dos eventos, compra de materiais utilizados nas atividades, entre outras ações.

6.1.2 Ensino e Extensão: Indissociabilidade e articulação ensino e extensão implica um dos principais espaços para uma dinâmica flexível no curso. No Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, em todos os semestres do curso, o aluno será

convidado a pensar não só na temática da aula, mas nas repercussões e transdisciplinaridade ligada ao tema.

Interdisciplinaridade: A inter-relação teoria/prática; Inter-relação disciplinar busca novos caminhos e referenciais de formação que rompam com modelos disciplinares rígidos e busca integração em áreas disciplinares e profissionais no encontro com a interdisciplinaridade. Nesta proposta de educação, o profissional aprende e cria perspectivas sobre o trabalho conjunto na melhoria da qualidade, alcançando o respeito às especificidades de cada área de atuação profissional.

A proposta curricular permite ao curso momentos pedagógicos, não necessariamente aulas, mas projetos e atividades integradoras, facilitando aprendizagens comuns com outras áreas, compreendendo observação, ação, troca, simulação e prática em contextos reais.

Configuram relações que permitem aos estudantes expressar pontos de vista, abordar problemas, explorar diferentes possibilidades da realidade, apropriar conteúdos e articular teoria/prática. A construção, portanto, da identidade profissional vai se fortalecendo à medida que são expostos a situações comuns de aprendizagem com outras áreas, demandando olhares diferentes, que ora se complementam, ora se confrontam, possibilitando, dessa forma, a ampliação de compreensão da realidade.

A concretização de propostas dessa educação, logo, implica assumir uma nova organização curricular que priorize as discussões e as vivências conjuntas, das diferentes linhas envolvidas no exercício da gestão de empresas da área da saúde. Isto implica o desenvolvimento de ensino-aprendizagem caracterizado pelas trocas e saberes partilhados.

Multidisciplinaridade: Uma simples associação de disciplinas que concorrem para uma realização comum, mas sem que cada disciplina tenha que modificar significativamente a sua própria visão das coisas e dos próprios métodos [...]. Toda realização teórica que põe em prática saberes diversos corresponde de fato a um empreendimento pluridisciplinar (DELATTRE, 2006). A associação de tipo multidisciplinar não busca a interação no nível metodológico ou de conteúdo, apenas em espaços compartilhados por vários saberes (KOBASHI; TÁLAMO, 2003). As principais características de experiências chamadas multidisciplinares, elencadas por Domingues (2005), são: a) aproximação de diferentes disciplinas para a solução de problemas específicos; b) diversidade de metodologias: cada

disciplina fica com a sua metodologia; c) os campos disciplinares, que, embora, cooperem, guardam suas fronteiras e ficam imunes ao contato (DOMINGUES, 2005).

Transdisciplinaridade: A base cultural da transdisciplinaridade é a interdisciplinaridade, salvo a flutuação entre os conceitos, admite-se que também que há problemas metodológicos, além de métodos diferentes. Na multidisciplinaridade, várias disciplinas cooperam com um projeto, mas cada qual trabalhando um aspecto do objeto com o seu método. Na interdisciplinaridade, há situações em que uma disciplina nova adota métodos de uma outra mais antiga. Na transdisciplinaridade, a tentativa é a de instaurar uma metodologia unificada. Essa constatação, quiçá, é ainda uma espécie de utopia e valorizar positivamente o termo utopia, no sentido do não-lugar, ou seja, não foi realizado em nenhum lugar, por isso é uma busca, como afirma o presidente do IEAT (Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares, UFMG), o filósofo Ivan Domingues: A transdisciplinaridade ocupa as zonas de indefinição do conhecimento, as áreas de ignorância, além dos espaços existentes entre as disciplinas, que são uma conquista histórica permanente. Revoluções importantes no conhecimento se deram graças à constituição das disciplinas. O problema é que, ao mesmo tempo, aconteceu uma proliferação exagerada das disciplinas. Essa disciplinarização criou, entretanto, barreiras entre as diversas áreas do conhecimento. Tal inflação gerou o mal da hiperespecialização ultradisciplinar, cujo solução é a transdisciplinaridade, que trabalha no sentido de encontrar o antídoto. Ela procura aproximar as disciplinas e os campos de conhecimento, busca unificar o conhecimento.

6.2- Objetivos do Curso

Formar profissional apto para atuar na área de Recursos Humanos de empresas, com ênfase no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas: recrutamento, seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras, comportamento individual, de grupo e organizacional, qualidade de vida no trabalho, sistemas de avaliação de desempenho, emissão e avaliação de parecer técnico, capacitando o acadêmico a identificar a importância das pessoas no contexto de uma organização. Conforme diretrizes do Plano Nacional de Educação (PNE), a proposta do curso de Gestão busca oferecer formação continuada às demandas, principalmente aquelas voltadas ao varejo de bens de consumo e serviços em suas dimensões sociais, políticas e ambientais, voltadas para o desenvolvimento regional integrado e sustentado. E assim, contribuindo para o crescimento dos índices em educação e do interesse específico na formação de profissionais para a área de Recursos Humanos identificados.

6.3 Objetivos Específicos

Ao concluir a graduação tecnológica em Gestão de Recursos Humanos o aluno terá aptidão para desenvolver habilidades e competências que permitam ao Egresso atuar em Gestão de RH, tais como:

- a) formar profissional capacitado a lidar com as modernas tecnologias da informação aplicadas à gestão dos recursos humanos nas empresas;
- b) incentivar a pesquisa e a investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- c) buscar constantemente dar significado e aprofundamento ao conhecimento acadêmico, mediante a contextualização e a interdisciplinaridade, estimulando o raciocínio e a capacidade de aprender de todos os envolvidos no processo de ensino e aprendizagem;
- d) favorecer a formação de um profissional capaz de reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
- e) favorecer o desenvolvimento da expressão e da comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- f) buscar desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico dos estudantes para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais nos diversos âmbitos gerenciais, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- g) desenvolver habilidades de articulação e compartilhamento conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;
- h) incentivar a pesquisa e a investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia;
- i) trabalhar para desenvolver habilidades do profissional capaz de elaborar, implementar e consolidar estratégias nas organizações;

j) favorecer o desenvolvimento das habilidades dos egressos para realizar consultorias em gestão de recursos humanos, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais;

k) incentivar os alunos a despertar o espírito empreendedor e de liderança para atuar como agentes de mudança e de inovação;

l) desenvolver a capacidade de cooperação com demais profissionais para fomentar projetos que visem ao desenvolvimento sustentável regional

7. Perfil dos Egressos do Curso

Os profissionais formados no Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos estarão aptos a planejar e gerenciar sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal e benefícios presentes nas empresas, nas indústrias, nos serviços e na administração pública. Serão capazes de desenvolver planos de carreira e de qualidade de vida no trabalho, promover o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), grupal (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias).

Avaliando a necessidade de contratação de novos colaboradores, emitindo e avaliando parecer técnico em sua área de formação. Estarão aptos a contribuir para o desenvolvimento sustentável e social das organizações que em consequência desenvolve toda a comunidade ao qual está inserida. Em síntese, o perfil desejado para o egresso do curso superior de Tecnologia em Gestão Humanos é de um profissional com visão multi/transdisciplinar e formação humanística, sendo capaz de pensar estrategicamente, delegar e gerir com excelência, desenvolvendo pessoas e elevando os negócios, tendo presente a visão sistêmica e a responsabilidade social e ambiental, planejando, organizando e coordenando organizações públicas e privadas. Tais aptidões proporcionarão suporte à inserção dos egressos no mercado de trabalho, não apenas como mais um profissional, mas sim, enquanto pessoa capaz de contribuir com o desenvolvimento do contexto onde está inserido. A formação acadêmica do curso dará condições para que os egressos exerçam suas profissões pautadas nas seguintes habilidades:

a) de dar significado e aprofundamento ao conhecimento acadêmico, mediante a interdisciplinaridade;

b) de pensar estrategicamente, definindo e solucionando problemas por meio da tomada de decisão;

- c) de desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de gestão, negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- d) de desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico nos diversos âmbitos gerenciais, organizacionais e sociais;
- e) de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional;
- f) de incentivar a pesquisa e a investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência, da tecnologia e das pessoas;
- g) de elaborar, implementar e consolidar estratégias nas organizações; h) para realizar consultoria em gestão, pareceres e perícias na área de recursos humanos, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais;
- i) de atuar com espírito empreendedor e liderança para promover a mudança e a inovação;
- j) de cooperação com demais profissionais para fomentar projetos que visem ao desenvolvimento sustentável regional.

7.1- Pesquisa para Egressos

A pesquisa com egressos é realizada constantemente pelo site da faculdade no espaço <http://www.inesp.edu.br/web/avaliacao-de-egresso/>

7.2 Acompanhamento De Egressos

O Programa de Acompanhamento de egressos é feito através no Núcleo de Apoio ao Egresso (NAE), é uma ferramenta de avaliação continuada do curso e da IES. Por meio dele, pode-se considerar a possibilidade de se mapear e elaborar indicadores que possam fornecer dados sobre a qualidade do curso e como está no mercado de trabalho a absorção dos estudantes da IES.

São considerados egressos da Faculdade INESP:

- os(as) estudantes que concluíram todas as disciplinas do curso e colaram grau;
- estudantes que se transferiram para outras IES;
- estudantes que, por qualquer motivo, tenham realizado o trancamento ou abandono do curso.

São objetivos do Programa de Acompanhamento de Egressos:

- Identificar os principais setores do mercado de trabalho em que os egressos estão profissionalmente inseridos;
 - Construir um banco de dados com informações que possibilitem comunicação e aproximação entre egresso e IES;

- Estimular a educação continuada.

O acompanhamento de Egressos será realizado a partir das seguintes ferramentas:

- Portal de Egressos;
- Incentivo à utilização de espaços na IES;
- Convite à participação nos eventos acadêmicos promovidos na Faculdade INESP;
- Incentivo à permanência na Faculdade INESP;

7.3- Portal de Egressos

O portal de egressos intenciona criar acesso para que estudantes possam atualizar seus dados, deixar depoimentos e construir um canal de comunicação permanente.

A proposta é que este portal busque:

- acompanhar a progressão profissional dos egressos;
- apoiar egressos nas questões referentes à empregabilidade;
- divulgar eventuais oportunidades de trabalho;
- construir indicadores para avaliar continuamente a IES e seus cursos.

O acesso ao Portal do Egresso e às informações nele disponibilizadas será pelo site:

<https://www.inesp.edu.br/academico/portal-do-egresso/>

estabelecendo-se um canal direto de comunicação com a Faculdade INESP.

As informações inseridas no Portal do Egresso são acompanhadas pelos membros do NAE da IES, determinado pela Direção Acadêmica, que periodicamente fará o acompanhamento das informações inseridas no portal e providenciará encaminhamento das questões apontadas e *feedback* ao egresso.

7.4- Incentivo à utilização de espaço na IES

Os egressos poderão solicitar, via coordenadores de curso, a utilização de espaço para reuniões, eventos e palestra, sendo está condicionada a disponibilidade de sala na data requerida pelo egresso.

A Faculdade INESP entende que a utilização dos espaços por seus egressos é uma forma de possibilitar a aproximação e o acompanhamento da vida profissional do egresso e uma relação com as pessoas por ele convidadas para um evento.

Essa utilização de espaço terá valor simbólico de locação, que será destinado à limpeza e organização do local. Ressalta-se que o evento deve estar alinhado com os objetivos institucionais, isto é, promover conhecimento, possibilitar educação continuada, capacitar equipes, dentro de uma proposta ética e responsável.

Para análise da possibilidade de disponibilização de espaço, o egresso deve encaminhar projeto contendo: título do evento, data, horário de início e término, responsável pelo evento, objetivos do evento, número de participantes.

7.5- Convite à participação nos eventos acadêmicos promovidos na Faculdade Inesp

Todos os eventos realizados na Faculdade INESP serão divulgados via *site* institucional e encaminhados, como convite, aos seus egressos inscritos no Portal do Egresso.

A Faculdade INESP considera que esta ação possibilita o aprendizado contínuo e atualização permanente.

7.6- Incentivo À Permanência Na Faculdade Inesp

Os egressos, com perfil cadastrado no Portal do Egresso, poderão fazer uso de descontos para a realização da Pós-graduação *Lato-Sensu*. O valor do desconto concedido ao egresso é de 30% no valor das parcelas do curso.

Os descontos aqui tratados somente serão aplicados caso o acadêmico esteja adimplente com todas suas mensalidades anteriores ao novo contrato.

8. Estrutura Curricular

A Estrutura Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi elaborada visando a atender às Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia (Resolução CNE/CP nº 01, de 05 de janeiro de 2021), bem como ao Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia. Assim, a organização curricular compreende as competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, incluindo os fundamentos científicos e humanísticos necessários ao desempenho profissional do graduado em tecnologia,

Com base nesse documento, a Faculdade INESP definiu as atividades propostas aos estudantes como forma de estimular práticas de estudos independentes e de pesquisa, visando sua progressiva autonomia profissional e intelectual. A teoria deve estar articulada com a prática, e o professor deve criar situações-problema que desafiem a busca de soluções por meio da investigação (individual/grupo).

Nesse sentido, privilegia-se a interdisciplinaridade que pode se dar em um mesmo componente curricular, entre duas ou mais componentes, intracurso ou intercurso. Por esse princípio, um tema, conceito, ou norma é abordado sob vários olhares e análises trazendo a contribuição de outras áreas do saber e permitindo discussões e reflexões mais produtivas e abrangentes.

8.1 Distribuição da Carga Horária e Tempo de Integralização

ORGANIZAÇÃO	C/H
Atividades Formativas	1600h
Extensão	160 h
TOTAL GERAL	1760h
* Libras (OPTATIVA)	60h

A carga horária total do Curso será de 1760 horas, distribuídas da seguinte forma: 1600 horas destinadas às atividades formativas, 60 horas destinadas a disciplina optativa de Libras: o aluno que optar em cursar Libras, sairá com a carga horária total de 1820 horas. Serão também reservadas 160 horas de atividades de extensão, em atendimento à Resolução

nº (*) Resolução CNE/CES 7/2018. Diário Oficial da União, Brasília, 19 de dezembro de 2018, Seção 1, pp. 49 e 50. (**) Retificação publicada no DOU de 18/2/2019, Seção 1, p. 28: Na Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018, publicada no Diário Oficial da União de 19/12/2018, Seção 1, pp. 49 e 50, no Art. 6º, caput, onde se lê: “Art. 6ºO Curso será oferecido em dois (2) anos, dividido em regime semestral, oportunizando ao aluno a integralização de sua formação em, no mínimo dois (2) anos.

Os objetos de conhecimento buscam o desenvolvimento do perfil profissional, considerando as competências do egresso e cargas horárias; por isso são organizados democraticamente nos espaços do colegiado de curso e do Núcleo Docente Estruturante (NDE) com a finalidade de integrar seus objetos de conhecimento, ementários e bibliografia com os objetivos do curso, essencialmente, a visão generalista e humanística para o exercício ético e cidadão. Constroem-se, então, esse cenário, na consecução do perfil do egresso, fortemente sustentada pela interdisciplinaridade em suas bases a partir, portanto, da disposição dos objetos de conhecimento que demonstram coesão e relevância nos componentes iniciais, nos quais se tratam questões introdutórias, com sólida formação humanística e de fundamentação crítico-reflexivo.

1º SEMESTRE	
Administração de negócios e conflitos	60
Matemática	60
Leitura e Produção de textos	60
Administração de Marketing	60
Filosofia e Sociologia	60
Projeto Integrador I	100
	CH
2º SEMESTRE	

Gestão de compras	60
Informática	60
Educação em Direitos Humanos e Diversidade	60
Logística	60
Psicologia	60
Projeto Integrador II	100
	CH
3º SEMESTRE	
Departamento Pessoal	80
Gestão Ambiental	60
Recrutamento e Seleção	60
Treinamento e Desenvolvimento	60
Cargos e Salários	60
Projeto Integrador III	100
	CH
4º SEMESTRE	
Avaliação de Desempenho	60
Direito Individual e do Trabalho	60
Consultoria em RH e Coaching	60
Dinâmica de Grupos e Jogos Vivenciais	60
Ética nos Negócios e Responsabilidade Social	60
Projeto Integrador IV	100
	CH
Atividade Complementar	
Atividade Complementar/Extensão	160
CARGA HORÁRIA TOTAL	1760
Optativas	
Libras	60
Com Libras: CARGA HORÁRIA TOTAL	1820

8.2- Ementário e Bibliografia

ADMINISTRAÇÃO DE NEGOCIAÇÃO E CONFLITOS:
<p>Ementa: Conceituação básica: as várias definições de negociação. Variáveis condicionantes. Fatores intervenientes. Comportamento humano: as diferentes formas de postura. Determinação do problema: problemas versus posições pessoais. Identificação dos reais interesses. Busca de opções para o consenso. Critérios objetivos: evitando fórmulas desgastadas e tornando as coisas aceitáveis. Facilitando a decisão do outro: como criar condições para o acordo. Contextos da negociação. Comunicação e relacionamentos. A negociação em condições adversas. Tópicos especiais: outros aspectos das negociações.</p>
<p>Bibliografia Básica:</p>
<p>GARBELINI, Viviane Maria Penteado. Negociação e conflitos. Curitiba: InterSaberes, 2016. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/37447</p>
<p>GRUBB, Valeria M; Conflito de gerações. 1 Ed. Editora Autêntica Business. São Paulo. 2018. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/194286</p>
<p>IAMIN, Gustavo Paiva. Negociação: conceitos fundamentais e negócios. Curitiba: InterSaberes, 2016. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/194699</p>
<p>MENEGON, Letícia Fantinato; Comportamento Organizacional. Pearson, 2018. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3054</p>
<p>Bibliografia Complementar</p>
<p>DAYCHOUM, Merchi. Negociação: conceitos e técnicas. São Paulo: Brasport, 2016. Disponível em : https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160392</p>
<p>RODRIGUES-LIMA, Newton. Negociação de alto impacto com técnicas de neuromarketing. São Paulo: Brasport, 2017. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160055</p>
<p>VASQUES, Enzo Fiorelli (Org). Técnicas de negociação e apresentação. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22119</p>
<p>VASQUES, Enzo Fiorelli. Negociação Comercial. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35537</p>

MÈCHER, Leonardo. Negociação internacional e solução de controvérsias. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183499>

Matemática

Ementa: Conjuntos numéricos, relações e funções. Função exponencial. Equação. Função logarítmica. Aplicações. Equações logarítmicas.

Bibliografia Básica:

GIMENES, Cristiano Marchi. Matemática financeira com HP 12c e Excel. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1244>

BONAFINI, Fernanda Cesar. Matemática. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184082>

JACQUES, Ian. Matemática para economia e administração. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1958>

Bibliografia Complementar

BONAFINI, Fernanda Cesar. Matemática e Estatística. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/26526>

SAMANEZ, Carlos Patricio. Matemática Financeira: aplicações à análise de investimentos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/856>

FERREIRA, Paulo Vagner. Matemática Financeira na Prática. Curitiba: InterSaberes 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186416>

DAL SASO, Loreno José. Matemática: lições incompreendidas? Caxias do Sul: EducS, 2009. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2931>

HUGHES-HALLETT (Org). cálculos e aplicações. São Paulo: Blucher, 1999. Disponível em:

Leitura e Produção de Texto

Ementa: Conceituação Básica: Texto em suas múltiplas formas e funções. Leitura e produção. Texto como unidade linguística e discursiva. Conceitos de texto. Texto como macro, micro e superestrutura. Mecanismos de coesão e coerência textual. Implicações no ensino e aprendizagem da língua em uso.

Bibliografia Básica:

KOCH, I. V. Desvendando os segredos do texto. São Paulo: Cortez, 2003. Disponível em:

KOCH, I. V. As tramas do texto. – 2 ed. – São Paulo: Contexto, 2014 . Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6992>

KOCH, I. V. Introdução à Linguística Textual: trajetória e grandes temas. – 1 ed. – São Paulo: Contexto, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/24355>

KOCH, I. V. ELIAS, V. M. Escrever e argumentar. São Paulo: Contexto, 2016 . Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35566>

MOURA, M.H. de. Gramática Funcional. Interação, Discurso e Texto. São Paulo: Contexto, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/162133>

PALADINO, V. da C. Coesão E Coerência Textuais. Editora Freitas Bastos, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/206728>

Bibliografia Complementar

LUIZARI, Kátia. Comunicação Empresarial eficaz: como falar e escrever bem. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22492>

GUIMARÃES, Thelma de Carvalho. Comunicação e Linguagem. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3103>

MAFEI, Maristela. Comunicação corporativa. São Paulo: Contexto, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3454>

KYRILLOS, Leny; SARDENBERG, Carlos Alberto. Comunicação e Liderança. São Paulo: Contexto, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/173126>

MIRANDA, S. A.. Diversidade e ações afirmativas: combatendo as desigualdades sociais. Belo Horizonte: Autêntica, 2010 . Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/192464>

MICHALISZYN, Mário Sérgio. Relações étnico-raciais para o ensino da identidade e da diversidade cultural brasileira. Curitiba: InterSaber, 2017. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/14889>

Administração de Marketing

Ementa: Definição de marketing. Marketing e a nova economia. Satisfação e retenção de clientes. Marketing e planejamento estratégico de empresas. Segmentação. Análise de mercados. Concorrência. Tomada de decisões de marketing.

Bibliografia Básica:

KOTLER, Philip. Administração de marketing. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1101>

MALHOTRA, Naresh K. (Org). Introdução à pesquisa de marketing. São Paulo: Prentice Hall, 2005. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/23>

SHIRAIISHI, Guilherme. Administração de marketing. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180428>

Bibliografia Complementar

SAMARA, Beatriz Santos. Pesquisa de Marketing: conceitos e metodologia. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/462>

KEEGAN, Warren J. Marketing Global. São Paulo: Prentice Hall, 2005. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/19>

CHOWDHURY, Subir. Administração no século XXI: o estilo de gerenciar hoje e no futuro. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2003. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/260>

PAIXÃO, Maria Valéria. Pesquisa e planejamento de marketing e propaganda. Curitiba: InterSaber, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6084>

HOOLEY, Graham J. Estratégia de marketing e posicionamento competitivo. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/313>

Filosofia e Sociologia

Ementa: História da Filosofia. Mito e Filosofia. Campo de investigação. A razão. O pensamento. Ignorância e verdade. A percepção. A imaginação. A linguagem e lingüística. A questão do conhecimento (a razão discursiva): a possibilidade do conhecimento, a origem do conhecimento, a essência do conhecimento e critérios de verdade. Conhecimento científico e senso comum. Filosofia contemporânea. Empirismo. Racionalismo. Fenomenologia. Origens históricas e científicas da Sociologia. Estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos (Conteúdos de Formação Básica). O indivíduo e a organização. Cultura e poder nas organizações. Processo de organização do trabalho frente aos novos modelos de gestão. Mudança organizacional. O trabalho nas sociedades. O processo social e o controle. Competição na empresa. A comunicação na empresa. Poder e autoridade. Grupos sociais. Pressão social. A noção de estrutura social, suas partes componentes e sua aplicação no plano das organizações. Estrutura econômica, política, cultural e as organizações. Socialização, grupos sociais, papéis sociais, atitudes, percepção social, o encontro social e comunicação. O aparecimento da empresa moderna, a sociologia do trabalho e seu objeto de estudo. As relações de produção na sociedade contemporânea: novas tecnologias, a modernização e o processo de globalização. Os diferentes tipos estruturais de empresas.

Bibliografia Básica:

MATTAR, João. Filosofia. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em [:https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183206](https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183206)

REZENDE, Josimaber. Filosofia simples e prática. Curitiba: InterSaber, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/179735>

PONDÉ, Luiz Felipe. Filosofia do cotidiano: um pequeno tratado sobre questões menores. São Paulo: Contexto, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/169643>

DIAS, Reinaldo. Sociologia. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183217>

MARCON, Kenia Jeniffer (Org). Sociologia contemporânea. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22118>

PAIXÃO, Alessandro Eziquiel da. Sociologia Geral. Curitiba: InterSaber, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6055>

Bibliografia Complementar

KOHAN, Walter Omar. Filosofia: o paradoxo de aprender e ensinar. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2009. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/192438>

GUIMARAES, Bruno. Filosofia como esclarecimento. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/192540>

BUZZI, Arcângelo R. A filosofia e o cuidado da vida. Rio de Janeiro: Vozes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/54220>

VALESE, Rui. Filosofia latino-americana e brasileira. Curitiba: InterSaberes, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/163849>

ARAUJO, Silvia Maria de. Sociologia: um olhar crítico. São Paulo: Contexto, 2009. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1272>

MARTINS, José de Souza. Uma sociologia da vida cotidiana: ensaios na perspectiva de Florestan Fernandes. São Paulo: Contexto, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/24367>

PINHEL, André Marega. Sociologia Brasileira. Curitiba: InterSaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177784>

SELL, Carlos Eduardo. Sociologia Clássica: Marx, Durkheim e Weber. Rio de Janeiro: Vozes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/149515>

ROLON, Carolina Esther Kotovicz. Sociologia Organizacional. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184001>

Gestão de Compras

Ementa: Função de compras. Teoria dos recursos. Gerenciamento da cadeia de suprimentos. Cadeia de valor. Estratégias competitivas. Compra estratégica. Técnicas de negociação. Mix de produtos Custos de transação. Cadastro e Seleção de fornecedores. Avaliação de fornecedores. Compras no setor privado e no setor público. Gestão de compras nas empresas comerciais, industriais e de serviços. Estrutura de mercado. Compras eletrônicas. Varejo Híbrido.

Bibliografia Básica:

ARAI, Carlos. Gestão de Riscos. São Paulo: Pearson, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35521>

SZABO, Viviane. Fundamentos de atividade comercial. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/150993>

MEGLIORINI, Evandir. Custos. São Paulo: Makron Book, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/167785>

Bibliografia Complementar

SAMANEZ, Carlos Patrício. Gestão de investimentos e geração de valor. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/381>

IZIDORO, Cleyton. Administração de Vendas. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/151077>

CERTO, Samuel C. Administração estratégica: planejamento e implantação da estratégia. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2005. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/1782>

GARBELINI, Viviane Maria Penteadó. Negociação e conflitos. Curitiba: InterSaberes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/37447>

IAMIN, Gustavo Paiva. Negociação: conceitos fundamentais e negócios. Curitiba: InterSaberes, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/194699>

Informática

Ementa: O significado e objetivo dos sistemas computacionais. As operações básicas em microcomputadores. A terminologia de informática. Tecnologias de hardware: processadores, memória, dispositivos de entrada/saída, rede de computadores. Editores de texto. Os softwares: categorias, sistemas operacionais e linguagens de aplicações. Planilhas, banco de dados, hipertexto e multimídia. Sistemas de informação e tecnologias de informação nas organizações. Os softwares corporativos e organizacionais. Os sistemas de informações e sua tipologia. Internet. Novas tecnologias.

Bibliografia Básica:

BELMIRO N. João, Informática Aplicada, São Paulo: Pearson, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/176752>

BELMIRO N. João, Sistemas Computacionais, São Paulo: Pearson, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/176761>

IZIDORO, Clyeton Gestão de Tecnologia e Informação, São Paulo: Pearson, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35797>

CAPRON, H.L.; Johnson, J.A. Introdução à Informática. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/406>

Bibliografia Complementar

ALMEIDA, Carlos André Barbosa de, Tecnologias Aplicadas à Segurança: um guia prático, Curitiba: InterSaberes, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/179908>

CARLBERG, Conrad. Administrando a empresa com Excel. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2003. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/257>

OLIVEIRA, Fátima Bayama de (Org). Tecnologia da informação e da comunicação. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/13>

DIAS, Reinaldo. Tecnologia da Gestão. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Engenharia Social, Editora Blucher, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184100>

MCFEDRIES, Paul. Fórmulas e funções com Microsoft Office Excel 2007. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/17>

MUNHOZ, Antonio Siemsen, Fundamentos de Tecnologia da Informação e análise de sistemas para não analistas, Curitiba: InterSaber, 2018 . Disponível em:<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/149586>

CERVO, Amado Luiz. Metodologia científica. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/341>

Logística

Ementa: visão moderna. O papel da logística nas empresas. Funções logísticas: aquisição, transporte, armazenamento, gerenciamento de estoques, processamento de pedidos, embalagem, distribuição, pós venda. Enfoque sistêmico: Logística integrada e cadeia total de Suprimentos. Conceito de SCM - Supply Chain Management e VMI - Vendor Managed Inventory. Conceito de custo logístico. Canais de distribuição. Nível de serviço: Indicadores de nível de serviço dos fornecedores. Integração com vendas e marketing. Gerenciamento de risco: os elementos do risco ao transporte de carga. Logística reversa: as atividades do pós venda e do pós-consumo.

Bibliografia Básica:

IZIDORO, Cleyton. Logística Empresarial. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2017. Disponível em:<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183209>

VITORINO, Carlos Márcio. Logística. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184081>

RAZOLLINI FILHO, Edelvino. Logística empresarial no Brasil: tópicos especiais. Curitiba: InterSaber, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5987>

Bibliografia Complementar

CAMPOS, Luiz Fernando Rodrigues. BRASIL, Caroline V. de Macedo. Logística: teia de relações. Curitiba: InterSaber, 2013. Disponível em:<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6229>

LOPES, Heráclito; PONTES, Jaguaribe; ALBERTII, Marcos Ronaldo. Logística e distribuição física. Curitiba: InterSaber, 2017. Disponível em:<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/114789>

BRASIL, Caroline; PANSONATO, Roberto. Logística dos canais de distribuição. Curitiba: InterSaberes, 2018. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/160322>

RUSSO, Clovis Pires. Armazenagem, controle e distribuição. Curitiba: InterSaberes, 2013.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6080>

TAYLOR, David A. Logística na cadeia de suprimentos. São Paulo: Pearson, 2005.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/25>

Psicologia

Ementa: A Psicologia enquanto área de conhecimento. Conceitos e teorias de base da Psicologia. Relação entre Psicologia e Administração. O homem e a organização. Comportamento humano, personalidade. Papéis e valores. Psicologia social e do trabalho. Funcionamento e desenvolvimento de grupos. Doenças humanas e organizacionais. Criatividade. Os processos motivacionais e suas dinâmicas. Os processos de liderança e suas dinâmicas. Saúde mental e organização.

Bibliografia Básica:

SILVA, Andressa Ignácio Violência nas relações interpessoais e sociais. Curitiba: Pearson.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186043>

MORRIS, Charles G. Introdução à psicologia. São Paulo: Prentice Hall, 2004. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/433>

CUNHA, Jeferson Luis Lima. Consultoria organizacional. Curitiba: InterSaberes, 2013.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/9963>

Bibliografia Complementar

RIBEIRO, Elisa Amorim. Psicologia organizacional e do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/203123>

PASETTO, Neusa Salete Vítola. Comportamento Organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia. Curitiba: InterSaberes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5986>

TABOADA, Nina. Psicologia no cotidiano: em busca de uma vida melhor. São Paulo: Contexto, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183504>

TEJADA, José. Motivação e liderança como fatores estratégicos de sucesso: você pode fazer a diferença na organização. Rio Grande do Sul: Educs, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187364>

SILVA, Ligia Caroline O; CAMPOS, E.B.D. Psicologia da Carreira; fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/189688>

Departamento Pessoal

Ementa: Rotinas de Departamento Pessoal. Admissão. Jornada de Trabalho. Documentações. Folha de Pagamento. Rescisão do contrato de trabalho. Homologações. Afastamentos no trabalho. Insalubridade. Periculosidade. FGTS. .

Bibliografia Básica:

MOTA, Vinicius. Direito do Trabalho. São Paulo: Rideel, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/209324>

SANTOS, M. S. T. Departamento de pessoal modelo: atualizada com base na lei geral de proteção de dados, eSocial, EFD-Reinf e DCTFWeb. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/201225>

SILVA, A. J. Desenvolvimento pessoal e empregabilidade. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/128195>

Bibliografia Complementar

CARNEIRO, Marcos Antonio. Gestão de Departamento Pessoal. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184711>

MORENO, A. I. Administração de cargos e salários. Curitiba: InterSaberes, 2014. PIPEK, A. Reforma trabalhista. São Paulo: Blucher, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6243>

BOOG, G.G. (org). Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégia. São Paulo: Pearson,2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3821>

SILVA, Álvaro Pequeno da. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pearson. 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180434>

FREIRE, Denilson A. L. Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos:encenando e efetivando resultados. São Paulo: Pearson. 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30373>

Gestão Ambiental

Ementa:Evolução da questão ambiental: histórico, política ambiental e crescimento econômico. Teoria da Gestão Ambiental. A política ambiental no Brasil. Política Ambiental na Empresa, Sistemas de Gestão Integrada em Saúde, Segurança e Meio Ambiente. Licenciamento e avaliação de impacto ambiental de sistemas de saúde: conceitos, etapas, técnicas, aplicações e experiências internacionais e brasileiras..

Bibliografia Básica:

CURI,Denise. Gestão Ambiental.Curitiba:Pearson,2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3018>

DIAS, Genebaldo Freire. Educação e gestão ambiental. Disponível em:<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184363>

MENDONÇA, F.A. Meio ambiente e sustentabilidade. Curitiba: InterSaberes, 2019. <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/168146>

Bibliografia Complementar

CALDAS, Ricardo Melito. Responsabilidade Socioambiental. São Paulo: Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/176760>

LIMA, Aline Lopes e. Educação Ambiental: perspectivas para uma prática integradora. São Paulo: Intersaberes, 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/197436>

MORAES, Clauciana Schimidt Bueno; QUEIROZ, Odaléia Telles Marcondes; MAUAD, Frederico Fábio. Planejamento e gestão ambiental: diretrizes para o turismo sustentável. Curitiba: InterSaberes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/128887>

BRAGA, Benedito (Org). Introdução à Engenharia Ambiental: o desafio do desenvolvimento sustentável. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/337>

TESTA, Marcelo (Org). Legislação ambiental e do trabalhador. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35533>

Recrutamento e Seleção

Ementa: O processo de recrutamento. Definição, conceituação, objetivos, fontes, meios e avaliação de resultados. O processo de seleção. Seleção por Competência.

Bibliografia Básica:

FARIA, Maria Helena Alves de. Recrutamento, seleção e socialização. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22113>

LOTZ, Erika Gisele. Recrutamento e seleção de talentos. Curitiba: InterSaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35465>

NETO, João Pinheiro de Barros. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/203022>

Bibliografia Complementar

CALDAS, Ricardo Melito. Responsabilidade Socioambiental. São Paulo: Intersaberes, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/176760>

LIMA, Aline Lopes e. Educação Ambiental: perspectivas para uma prática integradora. São Paulo: Intersaberes, 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/197436>

MORAES, Clauciana Schimidt Bueno; QUEIROZ, Odaléia Telles Marcondes; MAUAD, Frederico Fábio. Planejamento e gestão ambiental: diretrizes para o turismo sustentável. Curitiba: InterSaber, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/128887>

BRAGA, Benedito (Org). Introdução à Engenharia Ambiental: o desafio do desenvolvimento sustentável. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/337>

TESTA, Marcelo (Org). Legislação ambiental e do trabalhador. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35533>

Treinamento e Desenvolvimento

Ementa: O processo de treinamento. Definição, conceituação e tipos. Levantamento das necessidades de treinamento. Programas de treinamento. Avaliação do treinamento. Desenvolvimento de Recursos Humanos definição, objetivos e programas.

Bibliografia Básica:

BOOG, G.G. Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégia. São Paulo: Pearson, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3821>

SILVA, A. J. Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/124131>

FREIRE, Denilson A. L. Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos. Curitiba: InterSaber, 2014. Disponível

em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30373>

Bibliografia Complementar

CAPRONI, P. J. Treinamento gerencial. São Paulo: Makron Books, 2002. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/38>

SILVA, A. J. Desenvolvimento pessoal e empregabilidade. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/128195>

SILVA, A.J. Gestão de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento Pessoal. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/124131>

SZABO, Viviane. Jogos empresariais. São Paulo: Pearson, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35525>

NETO, J.P.B. Gestão de Pessoas 4.0 SILVA, A.J. Gestão de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento Pessoal. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/203022>

Cargos e Salários

Ementa: Definição de estrutura produtiva: cargos amplos e cargos específicos. Elaboração das descrições dos cargos. Definição dos perfis de competências. Sistemas de Avaliação de cargos. Planos de Carreira e Sucessão. Pesquisa Salarial. Estrutura de Salários. Definição do Plano de Cargos & Salários por Competências. Planos de Enquadramento Funcional.

Bibliografia Básica:

ALMEIDA, A. V. Divisão e modelagem de cargos. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35518>

CUSTODIO, Marcos Franqui. Gestão da qualidade e produtividade. São Paulo: Pearson, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/22133>

MORENO, A. I. Administração de cargos e salários. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6243>

Bibliografia Complementar

ORSI, Ademar. Remuneração de pessoas nas organizações. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/26909>

SALICIO, Celso Furniel. Sistemas de remuneração, incentivo e carreira. São Paulo: Pearson, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35531>

SANTOS, M. S. T. Departamento de pessoal modelo: atualizada com base na lei geral de proteção de dados, eSocial, EFD-Reinf e DCTFWe. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/201225>

SERRA, Carlos Eduardo Martins. Gerenciamento da Realização de Benefícios. São Paulo: Brasport. 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/201663>

NERI, Aguinaldo. Gestão de RH por Competências e a Empregabilidade. São Paulo: Papyrus. 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/4247>

Avaliação de Desempenho

Ementa: Desempenho individual e grupos de trabalho. Ferramentas de avaliação de desempenho sob a perspectiva do modelo de gestão de pessoas por competências.

Bibliografia Básica:

IZIDORO, C. Avaliação de desempenho de empresas. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35509>

JARDEWESKI, C. J. F. Técnicas e métodos de avaliação de desempenho. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/14893>

SILVA, A. J. Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/124131>

Bibliografia Complementar

CHAVES, Neuza. Meritocracia: influência da cultura brasileira no desempenho e no mérito. Minas Gerais: Falconi, 2015. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/191038>

DESPAIN, James; CONVERSE, Jane Bodman. Dignidade para todos: alto desempenho com liderança baseada em valores. São Paulo: Pearson. 2015. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/336>

MAYER, Canísio. Dinâmicas de grupo: ampliando a capacidade de interação. São Paulo: Papyrus, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3289>

SILVA, Altair José da. Gestão de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento Pessoal. São Paulo: Pearson. 2015. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/124131>

ROBBINS, Marvey, Finley, Michael. O Líder Acidental - O que Fazer Quando Você se Torna Chefe. São Paulo: Pearson. 2007. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/322>

Direito Individual e do Trabalho

Ementa: Possibilitar ao aluno conhecer e compreender os principais conceitos e princípios da legislação trabalhista, oferecendo base para assessorar as organizações no que se refere às relações individuais de trabalho

Bibliografia Básica:

ALCÂNTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. Curitiba: Intersaberes, 2023. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/208994>

ALCÂNTARA, Silvano Alves. Relações trabalhistas. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187749>

SOUZA, Fabiano Coelho de. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: Rideel, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/203736>

Bibliografia Complementar

AUGUSTIN, Sérgio. Direito Trabalhista e Previdenciário. Caxias do Sul: EDUCS. 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/47623>

FINCATO, Denise. A reforma trabalhista simplificada: comentários à lei n 13.467/2017. Porto Alegre: Edipucrs, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/173128>

GLASENAPP, Ricardo Bernd. Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: Pearson. 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/176606>

MARON, Lara. Contrato de facção e o direito do trabalho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/204895>

MATOSO, Rubiane Bakalarczyk. Legislação trabalhista e previdenciária. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186494>

Consultoria em RH e Coaching

Ementa: Fundamentos da Consultoria e da Auditoria em RH. Consultoria Externa e Consultoria Interna. Diagnóstico Organizacional. Ciclos de Vida das Organizações. Modelos de Diagnóstico Organizacional. Ferramentas de diagnóstico organizacional. Mudança organizacional. Clima Organizacional.

Bibliografia Básica:

CALEGARI, M. L. Temperamento e carreira: desvendando o enigma do sucesso. São Paulo: Summus, 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/42235>

CUNHA, J. L. L. Consultoria organizacional. Curitiba: InterSaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/9963>

LOTZ, E. G. Coaching e mentoring. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6525>

Bibliografia Complementar

CAPRONI, P. J. Treinamento gerencial. São Paulo: Makron Books, 2002. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/38>

JOHNSON, M. Vencendo a guerra da caça aos talentos. São Paulo: Financial Times Prentice Hall, 2004. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/409>

MANDELLI, P. Liderando para alta performance: conceitos e ferramentas. Rio de Janeiro: Vozes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/155420>

NERI, Aguinaldo. Gestão de RH por competências e empregabilidade. São Paulo: Papyrus, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/4247>

PEQUENO, A. Gestão de recursos humanos no século XXI: desafios e tendências. São Paulo: Paco e Littera, 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/206870>

SOUZA, Ovanildo Gonçalves de. Consultoria empresarial. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35791>

Dinâmicas de Grupos e Jogos Vivenciais

Ementa: Principais conceitos de jogos de dinâmicas de grupo. Tipologia dos jogos. Características e aplicabilidade dos jogos na gestão com pessoas. O papel do facilitador na condução de jogos. A ação do facilitador no processo grupal. O ciclo de atividade vivencial. As possibilidades e limitações dos jogos corporativos.

Bibliografia Básica:

DIAS, M. S. L. Dinâmica de grupo: aspectos teóricos e práticos. Rio de Janeiro: Vozes, 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/53759>

FAILDE, I. Manual do facilitador para dinâmicas de grupo. São Paulo: Papyrus, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/4159>

MIRANDA, S. Novas dinâmicas para grupos. São Paulo: Papyrus, 2014. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/14861>

Bibliografia Complementar

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Jogos de empresas e técnicas vivenciais. São Paulo: Pearson, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/392>

JOHNSON, Mike. Vencendo a Guerra da caça aos Talentos. São Paulo: Pearson. 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/409>

MORBACH, Jaqueline. Técnicas vivenciais: dinâmicas de grupo e jogos empresariais. Curitiba; Intersaberes, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/197748>

MAYER, C. O poder de transformação: dinâmicas de grupo. São Paulo: Papyrus, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3301>

SZABO, Viviane. Jogos empresariais. São Paulo: Pearson; 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35525>

Ética nos Negócios e Responsabilidade Social

Ementa: A ética e a moral no contexto da reflexão filosófica. Fundamentos, princípios e valores éticos. A ética no plano do indivíduo, das organizações e da sociedade. Ética profissional e códigos de conduta do Administrador. Ética nos negócios. Ética e responsabilidade empresarial no contexto da pós-modernidade. Reflexão sobre a diversidade étnico-cultural e suas implicações na organização escolar. Alternativas pedagógicas centradas na valorização da diversidade étnico-cultural. Reconhecimento e diferença.

Bibliografia Básica:

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. Ética. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184055>

ALANCASTRO, Mario Sergio Cunha. Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa. Curitiba: InterSaber, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/42574>

SILVEIRA, Fabio Guedes Garcia da. Ética. São Paulo: Rideel, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/203733>

Bibliografia Complementar

ARANTES, Elaine Cristina. Empreendedorismo e responsabilidade social. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6096>

MIRANDA, S. A.. Diversidade e ações afirmativas: combatendo as desigualdades sociais. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/192464>

MICHALISZYN, Mário Sérgio. Relações étnico-raciais para o ensino da identidade e da diversidade cultural brasileira. Curitiba: InterSaberes, 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/14889>

MUNHOZ, Antonio Siemsen. Responsabilidade e autoridade social das empresas. Curitiba: InterSaberes, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30475>

SERTEK, Paulo. Responsabilidade social e competência interpessoal. Curitiba: InterSaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5534>

Educação em Direitos Humanos e Relações Étnicos Raciais

Ementa: Refere-se ao uso de concepções e práticas educativas fundadas nos Direitos Humanos e em seus processos de promoção, proteção, defesa e aplicação na vida cotidiana e cidadã de sujeitos de direitos e de responsabilidades individuais e coletivas. Igualdade étnico-racial. Preconceito, discriminação, diferença, alteridade, identidades culturais

Bibliografia Básica:

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. Ética. São Paulo: Pearson Education do Brasil,

2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3535>

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa. Curitiba: InterSaber, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/42574>

PERSEGUINI, Alayde. Responsabilidade Social. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35528>

CORREA, Rosa Lydia Teixeira. Cultura e Diversidade. Curitiba: Intersaberes. 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6246>

MAGNABOSCO, Maria Madalena. Gênero e Diversidade, Formação de Educadoras. Belo Horizonte: Autêntica. 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/192546>

MICHALISZYN, Mário Sérgio. Educação e Diversidade. Curitiba: Intersaberes. 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6091>

Bibliografia Complementar

ABRAMOWICZ, Anete; SILVÉRIO, Valter Roberto. Afirmando Diferenças- Montando o Quebra-cabeças da diversidade na Escola. São Paulo: Papyrus. 2023. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/212505>

FREITAS, Fátima Silva de. A Diversidade Cultural como Prática na Educação. Curitiba: Intersaberes. 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/6173>

HYRIE, Elieser Santos; et al. Diversidade Educacional. Curitiba: Intersaberes. 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/41651>

MUNHOZ, Antonio Siemsen. Responsabilidade e autoridade social das empresas. Curitiba: InterSaber, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30475>

MARTINO, Luis Mauro Sá. Ética, mídia e comunicação: relações sociais em um mundo conectado. São Paulo: Summus, 2018. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/156035>

MIRANDA, Shieley Aparecida D. Diversidade e Ações Afirmativas: Combatendo as Desigualdades Sociais. Curitiba: Intersaberes. 2016. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/192464>

SERTEK, Paulo. Responsabilidade social e competência interpessoal. Curitiba: InterSaberes, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5534>

Libras (Optativa)

Ementa: A inclusão de surdos na sociedade. Noções básicas da estrutura linguística da LIBRAS e de comunicação no contexto de ambientes de recursos humanos e atendimento ao público. Estrutura frasal em libras, morfologia, cultura surda, ponto de encontro, hábitos comportamentais.

Bibliografia Básica:

BAGGIO, M.A. Libras. Curitiba: InterSaberes, 2017. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/129456>

LACERDA, B.F.; SANTOS, L.F.; MARTINS, V.R.O (Org). LIBRAS: aspectos fundamentais. Curitiba: InterSaberes, 2019. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/169745>

SANATANA, Ana Paula. Surdez e linguagem. São Paulo: Summus, 2019. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177963>

Bibliografia Complementar

DIAS, R. (Org). Língua Brasileira de Sinais: LIBRAS. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35534>

GÓES, Maria Cecília Rafael de. Linguagem, surdez e educação. São Paulo: Autores Associados, 2020. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186577>

SARNICK, Mariana Victoria Todeschini. Libras. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186507>

SOARES, Maria Aparecida Leite. A educação do surdo no Brasil. São Paulo: Autores Associados, 2015. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/185650>

PEREIRA, M.C.C. (Org). Libras: conhecimentos além do sinais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2658>

8.3 PROJETO INTEGRADOR

O Projeto Integrador (PI) é um componente curricular presente na matriz curricular do curso, ministrado em todos os semestres (Projeto Integrador I, II, III e IV). O papel deste componente é aproximar de forma interdisciplinar o aluno do seu futuro campo de atuação, nele deverão ser desenvolvidas atividades práticas e de investigação sempre orientadas pela pesquisa, o que o torna responsável por grande parte dos futuros trabalhos de iniciação científica. A relação entre a disciplina do Projeto Integrador frente à pesquisa se dá por meio de orientação, acompanhamento e avaliação da produção de trabalho que integre os componentes curriculares do semestre no curso.

Vinculado ao PI, a curricularização da extensão será exercida, uma vez que está prevista no Plano Nacional de Educação (PNE) e foi regulamentada pela Resolução nº. 7 MEC/CNE/CES, de 18 de dezembro de 2018. Portanto, o PI poderá contribuir expressamente com a curricularização da extensão, uma vez que trabalha a interdisciplinaridade entre as disciplinas do semestre, bem como, atividades que envolvem a comunidade externa e empresarial e por fim, alia a teoria com a prática. No que se refere à validação da carga horária da extensão. O Projeto Integrador foi dividido em 4 etapas, sendo o PI com atividades

desenvolvidas voltadas para os 1º, 2º, 3º e 4º. semestre, de forma interdisciplinar, com relatórios, escritas e informações

Destaca-se que o papel dos Projetos Integradores é permitir que haja uma integração dos conteúdos determinados pelos componentes tradicionais, aprimorando a aprendizagem de forma interdisciplinar. Por meio desse projeto permite-se a integrar a teoria e a prática, buscando relacionar a aprendizagem na sala de aula com a pesquisa e com a prática profissional, apresentando-se como espaço para o exercício de competências essenciais como a capacidade de projetar, a de trabalhar em grupo, entre outras.

8.4- Metodologia

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos busca novos caminhos e referenciais de formação que rompam com modelos disciplinares rígidos e busca integração em áreas disciplinares e profissionais no encontro com a interdisciplinaridade. Bases de um novo paradigma e novas interações no trabalho em equipe interprofissional, com trocas de experiências e saberes, respeito à diversidade, cooperação, parcerias e permanente do diálogo.

Nessa proposta de educação, o estudante aprende e cria perspectivas sobre o trabalho conjunto na melhoria da qualidade, no exercício da profissão, alcançado o respeito às especificidades de cada área de atuação profissional.

A proposta curricular permite ao curso momentos pedagógicos que visem facilitar a aprendizagem comum, compreendendo observação, ação e práticas em contexto reais. Configuram relações que permitem aos estudantes expressar pontos de vista, abordar problemas, explorar diferentes possibilidades da realidade, apropriar conteúdos e articular teoria/prática. A construção da identidade profissional, portanto, vai se fortalecendo à medida que são expostos a situações comuns de aprendizagem com outras áreas, demandando olhares diferentes, que ora se complementam, ora se confrontam, possibilitando ampliação de compreensão da realidade.

A concretização de propostas dessa educação, dessa maneira, implica assumir uma organização curricular que priorize as discussões e as vivências conjuntas dos diferentes campos de saberes envolvidos no exercício da Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

São princípios metodológicos do processo de ensino-aprendizagem da Faculdade INESP:

- Atender as Diretrizes Curriculares para os cursos de Graduação, tendo como fundamento a obrigatoriedade do projeto pedagógico como base de gestão acadêmico-administrativa de cada curso;
- Organizar o currículo com previsão de um percentual da carga horária total para realização de atividades acadêmicas alinhadas com os conteúdos, competências e habilidades previstas no projeto pedagógico do curso;
- Implantar o acesso a tecnologias, criando programas que estimulem seu real e efetivo uso na proposta curricular, como um passo fundamental no desenvolvimento do processo pedagógico;
- Implantar programas de integração que visem à formação interdisciplinar e o trabalho em equipe. A integração das competências das diversas áreas é uma necessidade da Faculdade sendo estes programas fundamentais;
- Oferecer ensino qualificado, promovendo atividades que instiguem a investigação e estimulem a capacidade crítica, assegurando atualização científica, formação integral e atendimento à demanda social;
- Promover a prática da extensão na graduação, como componente indissociado ao projeto pedagógico do curso, visando à formação mais adequada da cidadania. Este programa é sustentado com dedicação dos docentes e apoio institucional aos alunos.
- Priorizar a aproximação do discente com a comunidade profissional de sua área, com palestras, seminários, visitas e outras ações congêneres.
- Integração do curso com a sociedade, o que será feita através de atividades internas, tais como, Semana de Curso, Palestras e Projetos de Responsabilidade Social.

Cada componente curricular do curso está distribuído com carga horária de 60 horas, cumpridas em sala de aula, por meio de prática de linguagem, aula expositivo-dialogadas, seminários, dinâmicas, exercícios e outros recursos didático-pedagógicos.

Atendendo aos pressupostos da DCN, os componentes curriculares de aprendizado, as atividades propostas para desenvolvimento de competências e habilidades, a Faculdade INESP busca desenvolver em seus(suas) estudantes a autonomia para o aprendizado e,

fortalece em seus professores, que atuem como motivadores da aproximação dos alunos entre a teoria e a prática profissional.

9. Regulamento de atividades de extensão do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade INESP.

A curricularização da extensão, ou creditação (curricular) da extensão, estratégia prevista no Plano Nacional de Educação (PNE), foi regulamentada pela Resolução no 7 MEC/CNE/CES, de 18 de dezembro de 2018. Entre outros aspectos, essa resolução estabelece:

1. que as atividades de extensão devem compor, no mínimo, 10% (dez por cento) do total da carga horária curricular estudantil dos cursos de graduação, as quais deverão fazer parte da matriz curricular dos cursos;

Sendo assim, as atividades de extensão serão distribuídas no PPC do curso de acordo com as modalidades I e II.

Modalidade I - Em programas, projetos, eventos e prestação de serviços

Atividades	CH
Visitas Técnicas	15h
Atividades Científicas (congresso, seminários, palestras, workshops) - visitantes	10h
Cursos de Idiomas (em escola regular/semestre letivo)	30h
Disciplina de outro curso ou instituição	40h
Instrutor em minicurso, oficina ou palestrante	30h
Monitoria	30h
Representação Estudantil (líder de sala, com participação em Conselhos da IES)	20h
Grupos de Leituras por resenha	10h
Organização de Eventos	10h
Voluntariado e Ações Sociais	10h
Realização de Estágio Extracurricular (não-obrigatório)	20h

Modalidade II - Cursos de Extensão oferecidos pela IES ou outras instituições

Modalidade	Carga Horária	Aplicação	Atividades
Modalidade I	100 h	Todo o curso	Em programas, projetos, eventos e prestação de serviços
Modalidade II	60 h	Todo o curso	Em cursos de extensões oferecidos pela IES ou outras instituições

A validação da carga horária referente à extensão será comprovada por certificados, declarações ou atestados validados pela Coordenação de Curso ou por ela designada. A participação do estudante nas atividades de extensão, poderão ter carga horária validada como atividade de extensão, se:

- a) Refletir o envolvimento do estudante na atividade por meio de documentos que comprovem a sua autoria;
- b) Tiver importância e alcance à comunidade externa e possa ser divulgado em eventos acadêmicos e comunitários;
- c) Os seus resultados atenderem às reais necessidades das comunidades.

9.1 . Pesquisa Acadêmica - Revista Interdisciplinar Acadêmica Inesp

A pesquisa acadêmica, é destinada aos alunos regularmente matriculados, sendo que seu desenvolvimento está sob a responsabilidade da direção da faculdade. Este programa responsável por escolher entre os projetos inscritos os que devem ser desenvolvidos sob a orientação de um Professor Orientador, esse, também escolhido pela Coordenação Acadêmica, entre aqueles que compõem o Corpo Docente da Faculdade, cabendo assim, por parte do aluno, o encaminhamento de projeto de pesquisa para análise e aprovação.

O critério para a escolha do Professor Orientador é haver compatibilidade entre o tema do projeto de pesquisa selecionado e a área de concentração de estudos e pesquisa e atuação do docente.

Desta forma **compete aos Professores Orientadores:**

- a) elaborar o plano de atividades a serem desenvolvidas pelo aluno;
- b) responsabilizar-se pelo cumprimento do cronograma de atividades;
- c) orientar o aluno nas distintas fases do trabalho a ser desenvolvido, no âmbito do respectivo projeto, incluindo a elaboração de relatórios parciais e finais, assim, como de instrumentos para apresentação em seminários, congressos e demais reuniões acadêmicas;
- d) nas publicações e trabalhos apresentados, indicar, nominalmente, os alunos participantes do projeto;
- e) manifestar-se sobre o rendimento do aluno por ele orientado, na hipótese de desligamento ou renovação da designação, conforme disposições desta Resolução;
- f) acompanhar as exposições dos relatórios técnicos parciais e finais dos alunos, por ocasião do Encontro Anual de Pesquisa.

Constituem-se como **Objetivos da Pesquisa:**

Em relação à Instituição:

- a) Contribuir para a sistematização e para a institucionalização da pesquisa no âmbito da Faculdade.
- b) Propiciar condições institucionais e de incentivo para o atendimento aos projetos de pesquisa;
- c) Tornar as ações institucionais mais proativas e competitivas na construção do saber;
- d) Possibilitar maior integração entre a graduação e a pós-graduação;
- e) Qualificar os melhores alunos com vistas à continuidade da respectiva formação acadêmica, especialmente, pelo encaminhamento deles para programas de pós-graduação.
- f) Encaminhar o bom trabalho a tentativa de aceite em congressos.

Em relação aos alunos:

- a) Despertar vocação científica e incentivar talentos potenciais, pela sua participação efetiva em projetos de pesquisa e investigação científica;
- b) Proporcionar o domínio da metodologia científica, assim como, estimular o desenvolvimento do pensamento científico e da criatividade;
- c) Despertar uma nova mentalidade em relação às atividades de pesquisa;
- d) Preparar o aluno participante da Iniciação Científica para o acesso à pós-graduação;
- e) Aumentar a produção acadêmica dos discentes vinculados ao Programa.

Aos docentes:

- a) Deverá estimular os alunos a serem pesquisadores e se engajarem no processo, assim otimizando a capacidade de orientação à pesquisa na Faculdade;
- b) Aumentar sua produção científica em conjunto com seus discentes;
- c) Melhorar a qualidade do ensino e da aprendizagem. A Pesquisa será permanentemente acompanhada, avaliada e orientada pela Diretoria Acadêmica, constituído por um professor responsável pelas atividades administrativo-acadêmicas do programa, com titulação de mestre e/ou doutor, e outros docentes orientadores ou coorientadores, designados pelo Coordenador do Curso

10- Apoio Discente

10.1- Núcleo de Apoio ao Discente e Docente

O NADD- Núcleo de apoio Docente e Discente, tem por finalidade apoiar os docentes e discentes da Instituição em sua qualificação didático-pedagógica, visando à otimização do ensino desenvolvido na Faculdade INESP, no cumprimento de sua missão e das visões dela decorrentes.

Tem por finalidade desenvolver ações que buscam minimizar as variáveis que interferem nas condições de permanência dos acadêmicos na Faculdade INESP, com qualidade. O atendimento é feito de forma imparcial e ética, primando pelo respeito do solicitante e assegurando-lhe sempre o sigilo absoluto sobre as questões apresentadas e sua identidade

O NADD é composto por um professor, o coordenador de curso, o coordenador acadêmico e um representante discente.

10.1.2 – Núcleo de Apoio Psicopedagógico

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP), do Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa - Faculdade INESP possui os seguintes objetivos:

- I. apoiar o processo de aprendizagem dos estudantes, zelando pelas condições de ensino e de vivência institucional;
- II. prestar assistência psicopedagógica aos Docentes e Discentes;
- III. assegurar a acessibilidade atitudinal e educacional, bem como o atendimento aos estudantes portadores de necessidade educacional especial;
- IV. garantir aos estudantes o acesso ao conjunto de informações acadêmicas e administrativas;
- V. prover o acolhimento, atendimento e encaminhamento das necessidades educacionais especiais relacionadas aos processos de ensino-aprendizagem, inclusive orientando o encaminhamento ao sistema de saúde para obtenção do diagnóstico médico necessário.

10.1.3 Programas De Nivelamento

Faculdade INESP desenvolve o *Programa de Nivelamento de Estudos*, ofertado aos alunos matriculados nos semestres iniciais dos cursos de graduação, em horários diversos às aulas e atividades práticas de componentes curriculares.

Cada curso de graduação deve avaliar os estudantes a partir da matrícula inicial e desenvolver mecanismos de nivelamento de estudos, especialmente, quanto à competência e habilidades para a interpretação, análise e produção de textos, em Língua Portuguesa. Outras disciplinas serão objeto de nivelamento para cursos específicos, como Matemática para os cursos da área de administração. Poderão ser ofertados, ainda, cursos de informática para os programas mais usados, como o editor de texto, planilhas, *powerpoint* e acesso e uso dos recursos da *internet*.

10.1.4 Justificativa

O INESP prevê, em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), bem como nos diversos projetos pedagógicos de curso, ações e políticas amplas para formação profissional dos estudantes; possibilidade da continuidade dessa formação durante a realização do próprio curso; promoção da continuidade do aperfeiçoamento após o término do curso. Frente às fraquezas que se encontra em relação à leitura e expressão oral e escrita, sobretudo, as

acadêmicas, faz-se necessário discutir sobre a questão do letramento acadêmico, tentando diminuir essas dificuldades - trazidas dos níveis de ensinamentos anteriores – que se torna um dos maiores obstáculos do processo de ensino e aprendizagem.

A ineficiência na formação de estudantes no ensino básico determina queixas dos docentes do ensino superior quanto ao baixo desempenho, sobretudo, no início da vida acadêmica, porquanto apresentam falhas básicas no raciocínio matemático e não conseguem ler e organizar as ideias por escrito e oral, cometem erros gramaticais e ortográficos necessários, por exemplo, para as produções acadêmicas.

O presente projeto é de suma importância, pois possui como eixo central o contato direto com essa realidade e institui, para estudantes-INESP, o programa de nivelamento, que pode ser definido como um procedimento de apoio ao estudo e uma atividade pedagógica de fundamental importância para a sua formação, como estudante universitário.

O projeto de nivelamento nos componentes curriculares Língua Portuguesa e Matemática será oferecido prioritariamente, aos discentes calouros de todos os cursos; entretanto poderá ser cursado por alunos de outras instituições e membros da comunidade. Serão oferecidas atividades acompanhadas pelos professores pelo aplicativo *Classroom* cuja frequência será opcional para os acadêmicos, porém os estudantes-participantes do projeto receberão um certificado de extensão de 60 horas ao obter a nota 7,0. Exigirá o envolvimento do corpo docente, para que esses discentes com desempenho inferior à média de cada turma, possam receber o apoio necessário ao prosseguimento dos estudos.

A participação das atividades de nivelamento também será registrada por meio de listas de presença assinadas pelos alunos, em que os acadêmicos do primeiro período serão orientados a participar do curso de nivelamento.

10.1.5 Monitoria

Os alunos da Faculdade INESP podem participar do Programa de Monitoria destinado a proporcionar aos alunos interessados a oportunidade de desenvolver suas habilidades para a carreira docente, nas funções de ensino e extensão.

Os monitores auxiliarão o corpo docente na execução de tarefas didático-científicas, inclusive na preparação de aulas, de trabalhos didáticos e atendimento a alunos, de atividades de iniciação científica e extensão, e de trabalhos práticos e experimentais.

Os monitores poderão auxiliar o corpo discente, sob a supervisão docente, na orientação em trabalhos de laboratório, na pesquisa na biblioteca, no campo e na realização de outras atividades compatíveis com seu grau de conhecimento e experiência.

A Faculdade INESP admitirá, sem vínculo empregatício, alunos dos cursos de graduação nas funções de Monitor, tendo como finalidade também a formação de futuros professores e pesquisadores.

São objetivos da monitoria:

- a) Subsidiar profissionalmente o aluno que apresente rendimento escolar geral satisfatório e manifeste interesse pela docência.
- b) Assegurar oportunidade de cooperação do corpo discente com o corpo docente, nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
- c) Oferecer ao aluno que manifeste potencialidade para a docência e/ou investigação científica, a oportunidade de se desenvolver e se aperfeiçoar, consolidando seu progresso científico.

As atividades de Monitoria obedecerão a um plano de trabalho elaborado conjuntamente com o professor da disciplina e o monitor.

A seleção será realizada pelo professor da disciplina objeto de seleção, orientado por edital que indicará o programa específico de acordo com as peculiaridades da disciplina.

10.2 Organização Estudantil

Os alunos regulares dos cursos de graduação se organizam por meio do Conselho de Representantes de classe, conforme normas da Faculdade.

O Conselho de Representantes tem representação nos órgãos superiores da Faculdade, na forma regimental.

10.2- Ouvidoria

A Ouvidoria é um canal de comunicação entre as comunidades interna e externa e a Instituição, disponibilizado para atender, registrar e responder as demandas dos solicitantes, referentes aos serviços prestados pela IES, e que incluem sugestões, críticas, elogios, denúncias ou reclamações, que são contabilizados com vistas a produzir subsídios para as ações de aprimoramento permanente da Instituição.

Cabe à Ouvidoria garantir o acesso direto a todos(as) os membros da comunidade interna e externa para as seguintes categorias de serviços:

- I. reclamações fundamentadas;

- II. sugestões para mudanças de processos acadêmico-administrativos;
- III. denúncias de natureza acadêmico-administrativa; e
- III. agradecimentos e elogios pelos serviços prestados pelos órgãos/setores da Instituição.

Nesse contexto, a Ouvidoria terá, prioritariamente, atendimento eletrônico, com o objetivo de agilizar o processo de comunicação, sendo o seu endereço eletrônico ser amplamente divulgado na IES. A Ouvidoria terá até três dias úteis para responder aos contatos recebidos pelo canal eletrônico e qualquer prazo que exceda a esse limite deverá ser comunicado ao solicitante.

Para garantir a melhoria e qualidade dos serviços prestados na Instituição, a Ouvidoria deverá expedir relatórios semestrais, com informação de quantidade e tipo de reclamações, denúncias, elogios, críticas ou sugestões, para integrar o relatório anual da CPA e o Plano de Ação decorrente do processo de Avaliação Institucional.

10.2.1 Regulamento da Ouvidoria da Faculdade INESP

Capítulo I: Das Disposições Gerais

Art. 1º O presente Regulamento institui as atribuições e o funcionamento da Ouvidoria no âmbito da Faculdade INESP – Instituto de Ensino Superior e Pesquisa.

Art. 2º A Ouvidoria da Faculdade INESP é um canal de comunicação entre a comunidade, acadêmica ou externa, e as instâncias administrativas e acadêmicas do INESP, visando melhorar a qualidade dos serviços da Instituição.

Art. 3º A Ouvidoria é um órgão de assessoramento do Coordenador e do Diretor, estando subordinada diretamente a Coordenação e ao Conselho Diretor

Capítulo II: Dos Objetivos da Ouvidoria

Art. 4º São objetivos da Ouvidoria da Faculdade INESP:

I) Assegurar a participação da comunidade na Instituição, para promover a melhoria das atividades desenvolvidas; e

II) Reunir informações sobre diversos aspectos da Faculdade INESP, com o fim de subsidiar o planejamento institucional.

Capítulo III: Das Atribuições Da Ouvidoria

Art. 5º A Ouvidoria da Faculdade INESP tem as seguintes atribuições:

I) Receber demandas, reclamações, sugestões, consultas ou elogios, provenientes tanto de pessoas da comunidade acadêmica quanto da comunidade externa;

II) Selecionar e encaminhar às unidades envolvidas as solicitações para que possam:

- no caso de reclamações: explicar o fato, corrigi-lo ou não reconhecê-lo como verdadeiro;
- no caso de sugestões: adotá-las, estudá-las ou justificar a impossibilidade de sua adoção;
- no caso de consultas: responder às questões dos solicitantes;
- no caso de elogios: conhecer os aspectos positivos e admirados do trabalho;
- contatar os solicitantes, no prazo máximo de 5 dias , contados do recebimento da reclamação;
- registrar as soluções oferecidas aos usuários.
- planejar ações que venham abrandar ou eliminar os focos de insatisfação dos estudantes.

Capítulo IV: Do Cargo de Ouvidor

Art. 7º O cargo de Ouvidor será exercido por representante do corpo técnico administrativa da Instituição.

Art. 8º O Ouvidor da Faculdade INESP agirá de acordo com as seguintes prerrogativas:

I) Facilitar e simplificar ao máximo o acesso do usuário ao serviço da Ouvidoria;

II) Atuar na prevenção de conflitos;

III) Atuar com agilidade e precisão;

IV) Exercer suas atividades com independência e autonomia, buscando a desburocratização;

V) Atender às pessoas com cortesia e respeito, evitando qualquer discriminação ou pré-julgamento;

VI) Agir com integridade, transparência e imparcialidade;

VII) Resguardar o sigilo das informações; e

Capítulo V: Do Atendimento

Art. 10. Na Ouvidoria, as pessoas são atendidas pelo site ou e-mail institucional.

Capítulo VI: Dos Usuários

Art. 11. A Ouvidoria pode ser utilizada;

I) Por estudantes da Faculdade INESP;

II) Por funcionários técnico-administrativos da Faculdade INESP;

III) Por funcionários docentes da Faculdade INESP;

IV) Por pessoas da comunidade local e regional; e

V) Por pessoas de outras comunidades.

Parágrafo único. A Ouvidoria garantirá o sigilo sobre o nome e os dados pessoais dos usuários, quando solicitado.

Capítulo XII: Das Instâncias

I – Todas as solicitações da ouvidoria são repassadas a coordenação pelo ouvidor, e o coordenador toma as providências necessárias, sendo a última instância o Conselho Diretor – CONDIR

11.- Gestão do Curso e os Processos de Avaliação Interna e Externa

11.1- Avaliação Interna - CPA

As ações acadêmico-administrativas, em decorrência das autoavaliações e das avaliações externas, no âmbito do curso, compõem o planejamento estratégico da instituição.

Nesse contexto, os resultados da autoavaliação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos procurarão identificar os aspectos que dificultam e/ou facilitam a ação acadêmica do curso, assim como sugerirão estratégias de intervenção para corrigir rumos, consolidar e alcançar efetivamente maior na qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Esses aspectos são relevantes, mas o importante é a clareza do que deve ser feito com os resultados levantados e as informações colhidas. O importante é saber de que modo o processo de autoavaliação institucional e as avaliações externas podem ser um efetivo e eficiente instrumento de melhoria contínua de todos os processos acadêmicos e de gestão do curso.

A Comissão Própria de Avaliação trabalha de forma colaborativa em duas frentes, a saber: com os coordenadores e docentes de curso e com os gestores institucionais. São elaborados os Planos de Ação para os cursos e para a gestão administrativa. Esses planos são construídos utilizando planejamento estratégico com a participação dos coordenadores.

Nessa perspectiva, compreende-se que a finalidade última da avaliação não se esgota no âmbito da instituição, mas pode se constituir em uma estratégia para construir uma ponte efetiva entre esta e a realidade social, uma ponte que concretize o compromisso com a reconstrução do espaço social pelo cumprimento de sua missão institucional.

A avaliação é um momento de auto educação: um pensar a própria instituição, sobre o que se tem feito ou deixado de fazer. É um perguntar-se constante e consciente. É um pensamento livre, porém crítico. É um acompanhamento do processo de construção. É uma comparação entre o que se pretendeu e os resultados obtidos. É a atribuição de um juízo de valor. A avaliação é o processo que a instituição empreende na direção da autorreflexão sobre suas finalidades, seus processos e seus resultados.

A avaliação é o caminho, a estratégia e o horizonte para averiguar, conservar e aprimorar a qualidade do projeto de ação pedagógica da instituição.

Como se percebe, nesse modelo, a comunidade interna se apropria dos resultados da avaliação e deles se vale para o aprimoramento da proposta educacional que juntos constroem e refazem solidariamente.

Nesse sentido, a instituição busca a melhoria contínua dos seus cursos, assumindo assim, a busca pela melhoria da qualidade de ensino como um processo multivariado, complexo e dinâmico, envolvendo toda a organização.

Para vencer a cultura de "apagar incêndios", a organização está buscando desenvolver uma cultura interna que promova a aprendizagem por meio de ações que visem à melhoria contínua dos processos.

A tabela a seguir mostra os membros da CPA e seus respectivos cargos

NOME	CARGO NA CPA
Adriana Ap. Henrique de Campos	Presidente
Yasuo Kono	Representante do Corpo Docente
Tiago Henrique Fortes de Paula	Representante do Corpo Discente
Lívia Aparecida Rodrigues	Representante do Corpo Discente
Ariel Mateus Pereira Valério	Representante do Corpo Discente
Thainah Vieira Mahé	Representante do Corpo Discente
Kéthilin Carvalho dos Santos	Representante do Corpo Discente
Karina Batista Cardoso	Rep. do Corpo Técnico-Administrativo
Fredy Henrique de Moraes Ribeiro	Rep. do Corpo Técnico-Administrativo
Flávia de Oliveira	Representante da Comunidade

11.2 Plano de Ação e Sensibilização para autoavaliação da INESP

A avaliação institucional interna (autoavaliação) está inserida no contexto do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes) que, instituído pela Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004, tem entre suas finalidades a melhoria da qualidade da educação superior e a expansão da sua oferta.

De acordo com o disposto no inciso VIII do Art. 3º, da Lei do Sinaes, o “planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da auto-avaliação institucional” devem ser considerados nas ações de avaliação e de desenvolvimento institucional. Ainda no

Art. 3º, § 2º o, define-se que “para a avaliação das instituições, serão utilizados procedimentos e instrumentos diversificados, dentre os quais a auto-avaliação e a avaliação externa in loco”.

2 A autoavaliação, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da IES, deve ser vista como um processo de autoconhecimento conduzido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), mas que envolve todos os atores que atuam na instituição, a fim de analisar as atividades acadêmicas desenvolvidas. É um processo de indução de qualidade da instituição, que deve aproveitar os resultados das avaliações externas e as informações coletadas e organizadas a partir do PDI, transformando-os em conhecimento e possibilitando sua apropriação pelos atores envolvidos.

Afinal, as ações de melhoria a serem implementadas pela instituição dependem de sua própria compreensão, de seu autoconhecimento. O processo de autoavaliação da IES deverá ser consolidado no Relatório de Autoavaliação Institucional, que tem por finalidades fomentar a cultura de avaliação institucional e subsidiar os processos de avaliação externa. Para colaborar com as IES nesse processo, a Diretoria de Avaliação da Educação Superior (DAES), do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), autarquia do Ministério da Educação (MEC), com a orientação da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES) sugere, a seguir, o roteiro para a elaboração do Relatório de Autoavaliação Institucional.

Tal proposta baseia-se no Instrumento de Avaliação Institucional Externa (Publicado no DOU em 4 de fevereiro de 2014, Portaria Nº 92, de 31 de janeiro de 2014), nos estudos dos relatórios de autoavaliação postados no Sistema e-MEC (2011 a 2013) e nos Seminários Regionais sobre Autoavaliação Institucional e Comissões Próprias de Avaliação (CPA) – 2013.

Os instrumentos de avaliação para os segmentos/setores/serviços passam por análise e, se necessário, implementações. Para criação ou reestruturação do instrumento de avaliação são usados como indicadores:

- Legislação nacional, do SINAES/MEC, entre outras;
- Desempenho dos cursos no ENADE;
- Resultados da Autoavaliação Institucional dos cursos;
- Relatório da Pesquisa de egressos no campo profissional;
- Documentos oficiais da instituição e dos cursos/setores;

- Relatório de avaliação do INEP e/ou Conselho do curso;

Serão realizadas ações com estratégias de sensibilização, junto à comunidade acadêmica, objetivando garantir o maior número de participação nos processos da autoavaliação institucional. Tais ações serão desenvolvidas pela CPA, juntamente com a gestão acadêmica, administrativa e de curso, através de atos de sensibilização e apresentação de resultados e ações dos processos avaliativos, entre outros, em todas as fases da execução da Autoavaliação, levando em consideração ser um processo político institucional.

O Plano de Ação para a Autoavaliação Institucional será apresentado em reunião com gestores, coordenadores e professores. Também será apresentado em reunião para representação discente de sala de aula/curso. Este Plano de Ação ficará disponibilizado no site da INESP - CPA.

No final do primeiro semestre, será elaborado um relatório parcial para a apreciação da gestão acadêmica para devidas providências, com sugestões e orientação necessárias por parte da CPA, tudo em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), e ao final do ano letivo será apresentado o relatório final com base na sugestão de roteiro para relatório da Nota Técnica INEP/DAES/CONAES Nr. 065, com todos os dados e análises coletados durante todo o processo da Autoavaliação.

A Comissão Própria de Avaliação coloca seu endereço eletrônico a disposição para sugestões, considerações, dúvidas entre outras situações que necessite de informação através do e-mail: cpa@inesp.edu.br ou na sala da CPA - sede, telefone (12) 3959.2151.

11.3 Avaliação Externa

Os resultados da autoavaliação do Curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos procuram identificar os aspectos que dificultam e/ou facilitam a ação acadêmica do curso, assim como sugerem estratégias de intervenção para corrigir rumos, consolidar sua ação pedagógica e alcançar efetivamente maior qualidade no ensino-aprendizagem.

As ações acadêmico-administrativas, resultantes das avaliações externas - avaliação de Curso, ENADE, no âmbito do curso, resultam da análise do relatório do ENADE emitido pelo MEC. São realizadas reuniões com os docentes a fim de discutir o desempenho dos acadêmicos em cada questão de conhecimento geral e específica da prova. Os resultados do

questionário socioeconômico considerando as questões gerais são analisadas e ações empreendidas em busca de melhorias. Não se trata apenas de levantar dados, elaborar questionários, aplicá-los, analisá-los, utilizando técnicas sofisticadas, produzir relatórios, publicá-los, considerando os diversos ângulos da vida acadêmica, esses aspectos são relevantes, mas o importante é ter clareza do que deve ser feito com os resultados levantados, com todos esses dados e informações colhidas.

São observadas, em muitas instituições, atividades denominadas de "combate a incêndios", que visam o restabelecimento do desempenho ao nível crônico anterior, caracterizando apenas um caráter de controle de processo em um nível reativo. Contudo, as atividades de melhoramento não se restringem apenas ao controle do processo, muito pelo contrário, são ações que visam à criação organizada de mudanças benéficas; a obtenção de níveis inéditos de desempenho. Para vencer a cultura de "apagar incêndios", a organização deve desenvolver uma cultura interna que promova a aprendizagem por meio de ações que visem à melhoria contínua dos processos. Assim, busca-se um nível proativo de ações e com objetivo claro pela busca da excelência de ensino.

12. Formas de Acesso

O ingresso na Faculdade INESP é disciplinado pela Constituição Federal, pelos Pareceres CNE/CP no 95/98 e, sobretudo, pelo que determina o Art. 44 da LDB, em seu inciso II: “Art. 44º. A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas: [...] II - de graduação, abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo”; dessa forma os alunos podem ingressar no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, por meio de quatro formas distintas:

12.1 Processo Seletivo

Visando a selecionar candidatos, semestralmente, a Faculdade INESP oferece Processo Seletivo, cujas questões buscam mensurar no(a) candidato(a) o seu domínio das competências e habilidades, tais como aquelas definidas e avaliadas pelo Exame Nacional de Ensino Médio (ENEM).

As condições para submissão aos exames de seleção são que os(as) candidatos(as) tenham concluído o Ensino Médio ou equivalente, ou que estejam em processo de conclusão

até o início das atividades letivas. Após os exames formais de seleção, caso haja vaga, o(a) candidato(a) pode agendar e se submeter a um exame simplificado, que busca avaliar uma produção textual argumentativa. Uma vez aprovado(a) no exame simplificado, o(a) candidato(a) poderá ter acesso ao curso.

12.2 Transferência Externa

A transferência externa é indicada para estudantes regularmente matriculados ou com matrícula trancada em outra IES, cujo curso seja devidamente autorizado ou reconhecido pelo MEC. Esses estudantes podem solicitar Transferência Externa, em um processo que está condicionado à existência de vagas no curso pretendido. Caso o número de candidatos(as) seja superior ao número de vagas, o(a) candidato(a) será submetido(a) a um processo seletivo específico.

12.3 Reaproveitamento de Curso

O reaproveitamento de curso é uma forma de ingresso em que o(a) candidato(a) portador(a) de diploma de nível superior, devidamente reconhecido, solicita isenção do processo seletivo para ocupar uma vaga nos cursos da Faculdade INESP. Esse processo está condicionado à existência de vaga no curso pretendido. Caso o número de vagas seja inferior ao número de candidatos(as) será realizado um processo seletivo específico.

12.4 ENEM

Considerando que o Exame Nacional de Ensino Médio (ENEM) avalia competências e habilidades inerentes a esse nível de ensino, o candidato pode optar por ingressar na Instituição, utilizando suas notas obtidas nesse exame, de acordo com os critérios estabelecidos pelo MEC.

13. Procedimentos de Acompanhamento e de Avaliação dos Processos de Ensino e Aprendizagem

A avaliação da aprendizagem tem como princípio o desenvolvimento de competências, da capacidade de construir conhecimentos técnicos, tecnológicos e gerenciais, a partir das necessidades observadas na prática social e profissional.

Utilizando-se de critérios claramente explicitados, são avaliados os conhecimentos e o modo como os alunos fazem uso deles. Isso permite, quando necessário, uma reorientação no processo de formação dos alunos, com atividades de apoio, de forma a permitir o suprimento de suas dificuldades.

Compreende-se a avaliação como uma atividade que fornece informações e questões para que se possa refletir sobre o melhor caminho a ser construído durante a formação do profissional. A avaliação é vista como um processo indispensável para o realinhamento das ações educativas.

Ela não ocupa um espaço único e específico, com o propósito de avaliar o que o aluno produziu, mas faz parte de um processo contínuo e permanente, permitindo avanços sem ferir as normas pré-estabelecidas institucionalmente, quanto ao momento e formas de registrar os resultados obtidos pelos alunos.

A INESP adota a abordagem da **avaliação formativa** e continuada que consiste em uma prática educativa contextualizada, flexível, interativa, presente ao longo do curso, de maneira contínua e dialógica. Nesse sentido, avalia-se o conteúdo e sua forma de exposição, profundidade, tratamento e desdobramento, a partir de indicadores relacionados à concepção das tarefas/atividades/simulações solicitadas ao aluno e à experiência na ação colaborativa, sempre tendo por norte a autonomia e a cooperação como princípios básicos da educação.

Para se estabelecer um diagnóstico acerca da formação do discente, serão observados os trabalhos a serem desenvolvidos na sala de aula, envolvendo atividades, leituras e exercícios sob a orientação do professor, que registram e acompanham as atividades realizadas pelos alunos, individualmente ou em grupo, a fim de melhor planejar suas ações e promover estratégias de intervenções pedagógicas diferentes.

13.1 Sistema de Elaboração de Avaliação

A INESP desenvolveu um sistema de avaliações P1 e P2 respectivamente. Cada professor elabora as avaliações P1 e P2, valendo até 7,0 pontos e encaminha previamente à coordenação do Curso. Após a apreciação e possíveis ajustes junto à coordenação, a avaliação é aplicada, conforme calendário de avaliação compartilhado aos alunos ao início do semestre.

Um outro componente do sistema de avaliação, que soma os três pontos restantes, é instrumento construído pelo professor da disciplina junto ao grupo de alunos. A coordenação media a construção desses instrumentos de avaliação de forma que se contemplem diversos aspectos os quais os estudantes podem ser observados. Desta forma-se, busca-se um olhar global e mais profundo para o conhecimento e possibilidades de intervenção pedagógica..

13.2 Normas Do Processo Avaliativo Do Desempenho Acadêmico

No que se refere aos procedimentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem, as normas regimentais da INESP determinam que o aproveitamento escolar seja avaliado mediante verificações parciais, durante o período letivo, e eventual exame final, expressando-

se, o resultado de cada avaliação, em notas de zero a dez, permitindo-se apenas uma casa decimal. É obrigatório que todas as avaliações em forma de prova sejam construídas no modelo ENADE, sejam questões objetivas ou discursivas, para as questões.

São atividades curriculares as preleções, pesquisas, exercícios, arguições, trabalhos práticos, seminários, excursões, estágios, provas escritas e orais previstos nos respectivos planos de ensino, aprovados pela coordenação de curso.

A IES aplica duas avaliações por semestre, sendo impreterivelmente realizadas na Semana de Prova, conforme o calendário acadêmico.

A avaliação da aprendizagem tem como princípio o desenvolvimento de competências, da capacidade de construir conhecimentos técnicos, tecnológicos e gerenciais, a partir das necessidades observadas na prática social e profissional.

Utilizando-se de critérios claramente explicitados, são avaliados os conhecimentos e o modo como os alunos fazem uso deles. Isso permite, quando necessário, uma reorientação no processo de formação dos alunos, com atividades de apoio, de forma a permitir o suprimento de suas dificuldades. Compreende-se a avaliação como uma atividade que fornece informações e questões para que se possa refletir sobre o melhor caminho a ser construído durante a formação do profissional. A avaliação é vista como um processo indispensável para o realinhamento das ações educativas.

Ela não ocupa um espaço único e específico, com o propósito de avaliar o que o aluno produziu, mas faz parte de um processo contínuo e permanente, permitindo avanços sem ferir as normas pré-estabelecidas institucionalmente, quanto ao momento e formas de registrar os resultados obtidos pelos alunos.

A INESP adota a abordagem da **avaliação formativa** e continuada que consiste em uma prática educativa contextualizada, flexível, interativa, presente ao longo do curso, de maneira contínua e dialógica. Nesse sentido, avalia-se o conteúdo e sua forma de exposição, profundidade, tratamento e desdobramento, a partir de indicadores relacionados à concepção das tarefas, atividades, simulações solicitadas ao aluno e à experiência na ação colaborativa, sempre tendo por norte a autonomia e a cooperação como princípios básicos da educação. Para se estabelecer um diagnóstico acerca da formação do discente, serão observados os trabalhos a serem desenvolvidos na sala de aula virtual, envolvendo fóruns, atividades, leituras e exercícios sob a orientação do professor, que registram e acompanham as atividades realizadas pelos alunos, individualmente ou em grupo, a fim de melhor planejar suas ações e promover estratégias de intervenções pedagógicas diferentes.

O aluno que usar meios ilícitos ou não autorizados pelo professor não terá direito à realização da prova substitutiva referente à avaliação parcial. Pode ser concedida revisão de nota, por meio de requerimento, dirigido ao Diretor Acadêmico, no prazo de cinco dias úteis, após a divulgação oficial das notas pela Secretaria Acadêmica. O professor responsável pela disciplina pode mantê-la ou alterá-la, devendo, sempre, fundamentar sua decisão.

Não aceitando a decisão do professor, o aluno, desde que justifique, pode solicitar ao Diretor Acadêmico que submeta seu pedido de revisão à apreciação de outros professores do mesmo Curso e essa revisão de notas será realizada pela banca formada pelo Coordenador de Curso e dois professores. Havendo concordância em alterar a nota, esta decisão é a que prevalece; não havendo unanimidade, prevalece a nota atribuída pelo professor da disciplina que avaliou a prova, cabendo recurso, em instância final, ao Conselho de Curso.

13.3 Normas para Elaboração de Provas Modelo ENADE:

- Apresentar enunciado claro, direto e preciso.
- Utilizar textos que abordem temas atuais e adequados ao perfil do futuro profissional.
- Apresentar quadros, tabelas, figuras, textos ou segmentos de texto desde que estejam referenciados de acordo com a ABNT.

Ao serem elaboradas, as questões de prova/ENADE devem evitar:

- Exigir memorização ou mera recordação de conceitos e fórmulas.
- Abordar aspectos regionais e muito específicos.
- Conter informações, exemplos e situações que possam caracterizar-se como viés político ou que tenham conotação pejorativa ou ainda de discriminação de qualquer natureza.

Questão de Interpretação: é formulada a partir de uma situação estímulo que compõe o enunciado. Esta situação compõe o problema e a partir desta, o estudante organiza as ideias, dados e informações para resolvê-la.

13.4 Regime Especial de Recuperação

O aluno, reprovado por não ter alcançado frequência ou a média mínima exigida, deve repetir a disciplina em Regime de Dependência ou poderá requerer o Regime Especial de Recuperação (RER).

O aluno reprovado na disciplina e, com frequência mínima de setenta e cinco por cento (75%) e nota não inferior a dois (2,0), poderá requerer o Regime Especial de Recuperação (RER).

O regime será concedido quando atendidas as seguintes condições:

I – Desde que seja cursada no semestre subsequente;

II - Uma única vez na mesma disciplina.

Os programas de atividades e de orientação bem como as formas de avaliação relativas ao Regime Especial de Recuperação (RER), deverão ser elaborados pelo professor responsável pela disciplina e encaminhados à Coordenadoria de Curso para manifestação.

O professor responsável deverá acompanhar o aluno no processo de RER, tanto nos casos de disciplinas teóricas quanto nas disciplinas práticas, orientando-o para as provas, trabalhos e/ou outros instrumentos de avaliação a que será submetido.

O aluno que, reprovado, não cursar a disciplina em Regime Especial de Recuperação (RER) e desde que obedecidas às normas aplicáveis, somente poderá repetir a disciplina em Regime de Dependência.

É promovido, ao período letivo seguinte, o aluno aprovado em todas as disciplinas do período cursado, admitindo-se, ainda, a promoção com dependência.

O aluno, promovido em Regime de Dependência, deve matricular-se em período posterior e nas disciplinas de que depende, observando-se a compatibilidade de horário e aplicando-se, a todas as disciplinas, as mesmas exigências de frequência e aproveitamento já estabelecidas.

14. Tecnologia da Informação e Comunicação - TICs

As tecnologias da informação e comunicação podem ser definidas como um conjunto de recursos tecnológicos, utilizados de forma integrada, com um objetivo comum e a sua utilização na educação presencial vem potencializando os processos de ensino – aprendizagem, além de possibilitar o maior desenvolvimento – aprendizagem – comunicação entre os envolvidos no processo.

Nessa direção, os alunos do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da INESP têm a oportunidade desde o primeiro período, de vivenciarem a utilização de ferramentas tecnológicas de Informação e Comunicação, no processo de ensino e aprendizagem, desenvolvendo de modo interativo sua autonomia nos estudos acadêmicos.

Além disso, é disponibilizado para os professores e estudantes o Sistema Acadêmico Matheus que oferece ferramentas aos docentes e discentes, tais como, postagem de avisos, material didático, fórum, chat das disciplinas do curso, propiciando maior comunicação e, conseqüentemente, melhoria do processo de aprendizagem.

Outra funcionalidade do Sistema Acadêmico Matheus da Faculdade INESP é a possibilidade do aluno acompanhar as notas e frequências de modo a imprimir transparência das ações acadêmicas e pedagógicas no curso. Ainda há ferramentas que o aluno e professores possuem é o acesso à biblioteca virtual (Pearson), podendo realizar pesquisa em livros ou periódicos acerca de assuntos sobre sua área de formação e/ou de interesse diversos. Além disso, são constantemente utilizadas ferramentas como Datashow e outras mídias a exemplo de aulas nos laboratórios de informática.

A INESP disponibiliza ainda dentro do Sistema Acadêmico ao discente o acesso para inserção de processos de petições de documentos, solicitação de revisão de notas, justificativas de faltas entre outros serviços, com acompanhamento online de todos os pareceres. Desse modo, as várias formas de atualização do conhecimento são oportunizadas aos alunos do curso por meio da tecnologia da informação e comunicação, oportunizando a atualização e a atuação no mercado de trabalho.

Consolidando uma eficiente integração acadêmica, a Faculdade adotou o “*Google Apps for Education*”. Trata-se de um pacote de ferramentas de produtividade para colaboração em sala de aula, extensivo a todos os(as) estudantes, professores e colaboradores da Faculdade INESP. O *Google apps for education* possui suporte 24 horas (sem anúncios) e o usuário é o único proprietário de seus dados. A ferramenta permite criação, compartilhamento e armazenamento em *drives* virtuais (nuvem). Possui também aplicabilidade em qualquer dispositivo, seja computador, *tablet* ou *smartphone* em qualquer lugar a qualquer hora. As ferramentas do *Google apps for education* podem ser usadas simultaneamente por toda a Faculdade e é composta de:

- *Google* sala de aula;
- *E-mail* pessoal - @inesp.edu.br;
- *Google drive*;
- Agenda compartilhada;
- Documentos compartilhados (*Google docs*);
- Planilhas compartilhadas (*Google planilhas*);
- Apresentações do *Google*;
- *Sites Google*.

Considerando a proximidade e a facilidade que nossos estudantes apresentam em manusear e se comunicar por meio de *smartphones*, entendemos esse recurso como um importante instrumento de acesso à informação e, porque não dizer, acesso à educação. Assim, o *Google Education* possibilita acesso via celular, por meio de Aplicativo (App) em que o(a) estudante pode acessar diretamente sua sala virtual a partir da área de trabalho de seu celular. Essa disponibilização de conteúdos facilita o contato com a informação e a localização das informações compartilhadas entre professor, aluno e colegas de turma.

O(a) estudante da Faculdade INESP consegue acesso a Biblioteca Virtual, por meio de aplicativo específico para *smartphones* e *tablets*. Após o download do aplicativo (gratuito), o aplicativo traz a possibilidade de acesso a muitos livros, inclusive todos os livros descritos nas Referências Básicas e Complementares de cada disciplina. O(a) estudante conta ainda com recurso em podem selecionar livros que ficarão disponíveis para acesso mesmo quando estiver sem conexão de internet (*off-line*).

O processo de avaliação no curso ocorre na dimensão do ensino-aprendizado tanto no que se refere à avaliação do aluno (aprendizado), quanto no que se refere à avaliação da disciplina (ensino). Embora ensino e aprendizado sejam processos intimamente ligados, pode-se dizer que o sucesso de um depende do outro. A sistemática de avaliação é descrita separadamente para cada um deles, nas subseções a seguir, apenas para clareza de exposição. A avaliação da Faculdade INESP é regida por meio do seu Regimento e contemplado no Projeto Pedagógico do Curso, que orienta os processos de ensino-aprendizagem no que se refere aos instrumentos utilizados na avaliação do aluno. Os princípios que regem a Sistemática de Avaliação baseiam-se na utilização de instrumentos diversificados que permitam o acompanhamento, implicando a necessidade da utilização de mais de um instrumento avaliativo e a observação das diferenças individuais.

A sistemática de avaliação varia de disciplina para disciplina dadas suas peculiaridades e as preferências do próprio professor-avaliador. Embora a maioria das avaliações seja feita predominantemente por meio de provas escritas, muitas disciplinas utilizam as provas em combinação com outras formas de avaliação, tais como a elaboração de trabalhos práticos (individuais ou em grupo), apresentação de seminários (individuais ou em grupo), resolução de lista de exercícios, etc.

A metodologia utilizada pelos docentes do curso deve articular métodos ativos de ensino e uma prática de avaliação que possibilite o diagnóstico de dificuldades e limitações a serem superadas, considerando as competências a serem constituídas e identificando as

mudanças de percurso eventualmente necessárias. As aulas serão desenvolvidas através da combinação de várias metodologias que buscam integrar a teoria com a prática a partir da apresentação e discussão.

Para tanto, os docentes podem dispor de: aulas expositivas e dialogadas, trabalhos em grupos e preparação de seminários, provas dissertativas e objetivas, trabalhos de pesquisa, debates, identificação e análise de situações complexas e/ou problemas, propostas de intervenção, atividades práticas, análise crítica sobre aspectos estudados, discutidos e/ou observados, participação em atividades de simulação, estudos de casos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico.

O procedimento de avaliação compreende o uso de técnicas e instrumentos de avaliação necessários para verificar a aquisição das competências pertinentes a cada disciplina.

São critérios para aprovação definidos no Regimento da Instituição:

- A avaliação do rendimento acadêmico é feita por disciplina, incidindo sobre a frequência e ao aproveitamento;
- As atividades escolares, em número mínimo de 2 (duas) por bimestre, constam de trabalhos, avaliação, pesquisa, seminários e outros previstos no plano de ensino;
- Ao aluno que usar de meios fraudulentos durante as verificações, será atribuída a nota 0 (zero);
- A frequência mínima para aprovação é de 75% (setenta e cinco por cento) às aulas e às demais atividades escolares;
- As notas e o controle da frequência são divulgados para os alunos, no Portal do Aluno, no Sistema Acadêmico Matheus
- Fica isento de prova de exame final, o aluno que obtiver média superior ou igual a 7,0 (sete);
- O aluno que obtiver média inferior a 7,0 (sete), fica obrigado a prestar a prova de exame final;
- A média de aproveitamento inferior a 2,0 (dois) e/ou número de faltas superior a 25% da frequência total o aluno estará automaticamente reprovado.

15. Número de Vagas

Número de vagas: 200 (duzentos)

O número de vagas para o curso está fundamentado em estudos periódicos, quantitativos e qualitativos (Fontes para consulta: documentos do CRP, IPEA, MEC, INEP, Coordenadoria Regional de Educação (CRE), IDEB, PISA, IBGE, entre outras), e em pesquisas com a comunidade acadêmica, que comprovam sua adequação à dimensão do corpo docente e às condições de infraestrutura física e tecnológica para o ensino.

16. Perfil do Corpo Docente

Sendo o professor de Tecnólogo de Recursos Humanos, também um educador, ele tem diante de si uma sociedade cheia de desafios e desigualdades acentuadas. O trabalho do professor, diante do contexto em que vive a sociedade mundial é desafiador, já que os problemas são extremamente complexos e o entendimento deles tem uma relação direta com as ciências da educação.

Que perfil deve ter um professor, de forma a auxiliar o aluno a constituir-se como cidadão, dando oportunidade para que ele conheça melhor as relações que se estabelecem no interior das organizações e da sociedade?

Com estas reflexões e, ainda outras pertinentes ao ensino, o Curso de Recursos Humanos, estabelece um perfil desejado para o professor da graduação ao entender que o conhecimento produzido na Faculdade, fundamentado em pesquisa de campo, de laboratório, levantamento bibliográfico e, dominado pelo professor, deve ser o instrumental teórico a ser elaborado e recriado, para se transformar em saber escolar, ou seja, um saber a ser trabalhado pelo egresso do curso.

Nesse perfil traçado pelo curso, há uma relação direta entre o professor e os novos paradigmas da Educação. Isso se registra da seguinte forma:

- A aprendizagem é considerada como processo;
- É dada prioridade a autoimagem como geradora de desempenho;
- Valorização da igualdade no relacionamento, entre os sujeitos do processo educativo;
- A relação é entre pessoas e não em funções;
- A autonomia é encorajada;

- A experiência interior e os sentimentos são encarados como fatores importantes para potencializar a aprendizagem;
- Enfatiza-se a busca do todo, complementando teoria com prática;
- A aprendizagem vista como processo para a vida toda;
- A interdisciplinaridade é fundamental para o processo de aprendizagem;
- O professor também é um aprendiz;
- Há preocupação com o ambiente favorável à aprendizagem.

Sob essa ótica, o professor precisa ter uma formação continuada. Propõe-se, dessa forma, juntamente com o professor, desvendar e utilizar os conhecimentos, tendo como embasamento metodológico a dialética. Além disso, pretende-se desenvolver atividades orientadas de leitura e discussões, reflexão constante da prática pedagógica, bem como uma postura investigativa de forma a entender a estrutura e organização do espaço.

Na medida em que o professor se assume como sujeito do seu próprio trabalho na sala de aula, em que propicia condições para o aluno tornar-se coprodutor de conhecimentos, o pedagógico e o político saem fortalecidos.

Observa-se aqui a preocupação do docente em levar situações práticas para o aluno, de modo que este possa estar preparado para o mercado de trabalho, além de atuar como sujeito ativo, atrelando suas experiências ao aprendizado.

17- Coordenador

17.1- Perfil

Nome: Rogério Romano

Formação: Graduado em Gestão de RH, Matemática e Pedagogia.

Titulação: Mestre

Regime de Trabalho: Tempo Integral

Tempo de Atuação na IES: 4 anos – Professor aulista

Tempo de Atuação na Área: 25 anos de experiência na gestão

17.2- A atuação do coordenador

- Planejar, acompanhar, orientar e avaliar o trabalho do corpo docente e as atividades pertinentes ao processo de educação superior conforme diretrizes regimentares.
- Analisar e realizar os encaminhamentos das necessidades das turmas para que elas sejam providas das condições necessárias de funcionamento;
- Orientar o corpo docente sobre metodologias ativas e institucionais.
- Propor e implementar ações voltadas à educação inclusiva e de qualidade;
- Atuar em eventos tais como Jornadas, Fóruns, Seminários e outros diversos.

17.3- Experiência Profissional do Coordenador

O coordenador possui 4 anos de experiência na docência do curso proposto e 25 anos de gestão de pessoas e negócios.

17.4- Regime de Trabalho do Coordenador de Curso

O regime de trabalho do coordenador do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade INESP, é de tempo integral. A proposta da coordenação de curso é atender aos acadêmicos em horários específicos (vespertino e noturno), garantindo que tenham acesso ao mesmo em momentos distintos de aula. Estando presente durante o horário de aula, para auxiliar o bom funcionamento das atividades docentes e discentes.

A efetiva dedicação do coordenador à administração e à condução do curso, comprometendo-se com a gestão acadêmica, práticas pedagógicas, melhoria contínua do curso, dedicação à administração acadêmica, articulação com a gestão institucional e participação nos órgãos colegiados. Sua carga horária é suficiente e compatível com número de professores e alunos do referido curso pretendido.

17.5- Atribuições e Plano de Ação do Coordenador do Curso

A coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é designada pela Direção Geral da Faculdade INESP, por meio de Portaria de Designação.

São atribuições do Coordenador:

- Coordenar os trabalhos dos membros docentes que desenvolvem aulas e atividades de ensino e extensão relacionadas com o respectivo curso, sob as diretrizes do Diretor da Faculdade.

- Supervisionar o cumprimento das atribuições de cada docente do curso, intervindo para providências e dando ciência de irregularidades ao Diretor da Faculdade.

- Representar o curso junto às autoridades e órgãos da Faculdade.

- Convocar e presidir as reuniões de docentes das várias áreas de estudo ou disciplinas afins que compõem o curso.

- Coordenar a elaboração e sistematização das ementas e programas de ensino das disciplinas do currículo pleno do curso para apreciação e aprovação dos órgãos competentes.

- Fiscalizar a efetiva realização das atividades aprovadas e respectivos cronogramas constantes dos planos de ensino das disciplinas/matérias, seus conteúdos e competências e o uso do livro-texto adotado.

- Auxiliar na orientação e controle das taxas de evasão e de inadimplência discentes, tomando as medidas cabíveis para sua diminuição, a critério do gestor da IES.

- Compatibilizar os conteúdos programáticos necessários à formação profissional prevista no perfil do Curso.

- Fomentar e incentivar a produção científica e intelectual do corpo docente e discente, bem como o uso regular da biblioteca por todos.

- Supervisionar e fomentar o uso da biblioteca e laboratórios, elaborando relatórios periódicos para ciência do gestor da IES.

- Apresentar, semestralmente, ao gestor da IES, relatório de suas atividades e das do seu curso, bem como as indicações bibliográficas necessárias para o próximo período letivo;

- Responsabilizar-se pelas atividades de preparação das avaliações internas e externas do curso e dos seus alunos.

- Dar atendimento personalizado e gentil aos alunos, professores e funcionários em suas solicitações, para prontas e cabíveis providências.

- Exercer as demais atribuições que lhe sejam delegadas pelo gestor da IES, as previstas na legislação ou no Regimento.

18- Corpo docente: titulação

De acordo com a Lei de Diretrizes da Educação Lei n 9394/96, de 20 de dezembro de 1996 em seu art. 66, onde menciona a titulação do corpo docente para o ensino superior, a Faculdade INESP possui todos os seus professores com formação de nível de Pós-Graduação.

18.1 - Critérios de Admissão e de Progressão na Carreira

O pessoal docente da INESP será contratado pela Mantenedora, de acordo com o processo seletivo, após indicação da Direção Acadêmica e aprovação pelo Diretor Geral.

Em sua indicação, deve a Direção Acadêmica comprovar a necessidade da contratação do professor. Após aprovação do Diretor Geral, cabe ao Departamento de Recursos Humanos promoverem o recrutamento e seleção do professor, nos termos das normas vigentes.

O professor, contratado ou aqueles que já fazem parte do corpo docente da Instituição serão enquadrados, de acordo com sua titulação, em uma das categorias, classes e níveis do Plano de Carreira Docente da INESP.

A INESP valoriza seus docentes e promove constantemente a capacitação deles. A política de capacitação dos docentes está claramente definida no Plano de Capacitação Docente.

18.2- Plano de Cargos e Salários

O plano de cargos e salários da instituição contempla tanto o corpo docente quanto o corpo técnico-administrativo incluindo os demais funcionários. Assim a INESP desenvolve uma política de valorização de seus funcionários, enquadrando-os em um Plano de Cargos e Salários que visa contemplar o desempenho e formação deles, oferecendo também oportunidades de qualificação/capacitação profissional.

Dentro dessa política institucional são destacadas as seguintes diretrizes:

- Incentivo à formação continuada;
- Oferta de cursos voltados à atuação específica;
- Oferta de cursos de relações interpessoais para o bom desempenho profissional;

- Estímulo à participação em eventos sociais, culturais e científicos promovidos pela Instituição e outras entidades;
- Atualização de conhecimentos na área da informática;
- Implementação do Plano de Cargos e Salários adequando-o à realidade de mercado e de gestão;
- Elaboração da matriz de capacitação e treinamento do pessoal administrativo do nível técnico e operacional, revisando-a a cada ano;
- Seleção de profissionais já titulados e disponíveis no mercado, mediante chamada por edital, concurso ou outro expediente;
- Implementação da oferta de programas de qualificação próprios;
- Atração, desenvolvimento e retenção de talentos;
- Aumento do nível de valorização das pessoas;
- Criação de sistema de remuneração que reconheça méritos e valores;
- Criação de agentes integradores do ambiente interno, que aumentem a sinergia entre todos os funcionários da instituição.
- Incentivo à formação e atualização pedagógica dos docentes.

A INESP, preocupada com a formação pedagógica de seus docentes, tem como política promover o desenvolvimento, aprimoramento e qualificação do ser humano como agente de transformação social, contribuindo com uma alternativa de atendimento educacional flexível e que elimina barreiras, facilitando o acesso ao conhecimento por meio da educação presencial. Uma de suas principais diretrizes está em facilitar o acesso à formação pedagógica de profissionais graduados, habilitando-os, assim, para o exercício da docência.

Na Política de Capacitação Docente estão descritas todas as ações institucionalizadas de incentivo à formação/atualização pedagógica dos docentes.

A INESP acredita que o grande diferencial de uma Instituição de ensino é o seu quadro de docentes, visto que as mudanças ocorrem com velocidade ímpar, tornando necessária a atualização constante, quer no aspecto específico das disciplinas, quer no aspecto didático pedagógico.

18.3- Regime de Trabalho do Corpo Docente do Curso

O Corpo docente é contratado por meio da CLT.

19. Núcleo Docente Estruturante

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos (modalidade Presencial) da Faculdade INESP possui NDE instituído e instalado conforme Resolução CONAES Nº 1, de 17/06/2010.

Entende-se o NDE como um conjunto de professores de elevada formação e titulação, contratados em tempo integral e parcial e que respondem mais diretamente pela criação, implantação e consolidação do Projeto Pedagógico do Curso de Recursos Humanos, deve:

- Elaborar o projeto pedagógico sob supervisão da Coordenação do Curso e orientação e acompanhamento da Assessoria de Desenvolvimento e Planejamento Pedagógico, definindo sua concepção e fundamentos;
- Estabelecer o perfil profissional do egresso do curso;
- Atualizar periodicamente o projeto pedagógico do curso;
- Conduzir os trabalhos de reestruturação curricular para análise e posterior aprovação no Colegiado de Curso, sempre que necessário;
- Supervisionar as formas de avaliação de ensino e acompanhamento do curso, definidas pelo Colegiado;
- Analisar e avaliar os Planos de Ensino dos componentes curriculares;
- Promover a integração horizontal e vertical e a interdisciplinaridade proposta pelo Curso, respeitando os eixos estabelecidos pelo Projeto Pedagógico;
- Acompanhar as atividades do corpo docente, recomendando ao Colegiado de Curso a indicação ou substituição de docentes, quando necessário;
- Elaborar e implementar o acompanhamento do desempenho docente e discente, por meio de dados fornecidos pela Avaliação Institucional;
- Elaborar diagnóstico anual de aproveitamento discente por meio de diferentes instrumentos avaliativos.
- A designação dos representantes do NDE é feita pelo Diretor da Instituição.

19.1 Regulamento dos Núcleos Docentes Estruturantes do curso de Gestão da Faculdade INESP

Capítulo I: Das Disposições Gerais

Art. 1º O presente Regulamento institui as atribuições e o funcionamento dos Núcleos Docentes Estruturantes (NDEs) no âmbito dos Cursos de Graduação da Faculdade INESP – Instituto Nacional de Ensino Superior e Pesquisa.

Capítulo II: Da Composição de Seus Membros

Art. 2º O Núcleo Docente Estruturante é um conjunto de professores, de elevada formação e titulação, contratados em tempo integral e parcial, que respondem mais diretamente pela criação, implantação e consolidação do Projeto Pedagógico do Curso de Graduação.

Art. 3º O Núcleo Docente Estruturante vincula-se à Coordenação do Curso de Graduação sendo seus membros representantes do Colegiado do seu respectivo Curso.

Capítulo III: Das Atribuições do Núcleo Docente Estruturante

Art. 4º São atribuições do Núcleo Docente Estruturante:

- I. conhecer, adotar, implementar e contribuir para a consolidação, aplicação e melhoria do Projeto Pedagógico do Curso;
- II. zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino-aprendizagem do curso;
- III. incentivar e contribuir para melhoria das atividades complementares;
- IV. supervisionar as formas de avaliação e acompanhamento do curso;
- V. zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares do curso;
- VI. zelar pela atualização da contextualização regional do curso e sua coerência com o perfil do egresso;
- VII. garantir que a estrutura do curso possibilite adicionalmente aos alunos com necessidades educacionais especiais a diversificação e a flexibilização curricular e metodológica; e
- VIII. assegurar estratégias de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a garantir continuidade no processo de acompanhamento do curso.

Capítulo IV: Da Composição do Núcleo Docente Estruturante

Art. 5º O Núcleo Docente Estruturante será composto por professores do curso, que atendam ao perfil acadêmico definido pelo Ministério da Educação, mediante Portaria de nomeação da Diretoria da Faculdade INESP.

Art. 6º O Núcleo Docente Estruturante deverá atender, no mínimo, aos seguintes critérios:

- Ser constituído por um mínimo de 5 (cinco) professores pertencentes ao corpo docente do curso, que participem da consolidação do seu PPC;
- Ter, pelo menos, 60% de seus membros com titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *stricto sensu*;
- Ter todos os membros em regime de trabalho de tempo parcial ou integral, sendo pelo menos 20% em tempo integral;
- Assegurar estratégia de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a assegurar continuidade no processo de acompanhamento do curso

Art. 7º A composição do NDE obedecerá, rigorosamente, ao estabelecido nos Instrumentos de Avaliação do INEP para fins de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de cursos de graduação, considerando as especificidades previstas nos documentos do MEC e na legislação pertinentes ao tipo de curso.

Os integrantes do NDE do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos estão dispostos como a tabela a seguir:

NOME	TITULAÇÃO	CARGO NO NDE
Rogério Romano	Mestre	Coordenador
Yasuo Kono	Mestre	Membro
Claudinete Salvato Lima	Mestre	Membro
Maria Piedade Teodoro da Silva	Doutor	Membro
Carlos Ossamu Cardoso Narita	Especialista	Membro

Capítulo V: Da Titulação e Formação Acadêmica dos Docentes do NDE

Art. 8º Os docentes que compõem o NDE devem possuir titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *Stricto sensu* e com experiência docente, na porcentagem determinada na legislação.

Capítulo VI: Do Regime de Trabalho dos Docentes do NDE

Art. 9º Os docentes que compõem o NDE deverão ser contratados em regime de trabalho que assegure preferencialmente dedicação plena ao curso de graduação.

Parágrafo único. Docentes contratados em regimes de tempo integral e parcial, respondem, diretamente, pela criação, implantação e consolidação do Projeto Pedagógico do Curso.

Capítulo VII: Do Presidente do Núcleo Docente Estruturante

Art. 10. O Coordenador do Curso será o presidente do NDE.

Art. 11. Compete ao Presidente do NDE:

- Convocar e presidir as reuniões do NDE, com direito a voto, inclusive o de qualidade;
- Representar o NDE junto aos órgãos da Faculdade INESP;
- Encaminhar as deliberações do NDE e registrá-las por meio de Atas;
- Designar relator ou comissão para estudos de matérias a serem decididas pelo NDE e um representante do corpo docente para secretariar com a redação de atas;
- Coordenar a integração com os demais NDEs e Colegiados de Cursos, bem como com os Conselhos e Órgãos da Faculdade INESP.

Art. 12. O Coordenador do Curso será substituído em suas faltas e impedimentos pelo membro do NDE mais antigo no respectivo Curso.

Capítulo VIII: Das Reuniões

Art. 13. O NDE reunir-se-á ordinariamente, por convocação do Presidente, 1 (uma) vez por semestre e, extraordinariamente sempre que convocado pelo Presidente ou a requerimento de 2/3 (dois terços) de seus membros.

Parágrafo único. A convocação deverá ser feita, pelo menos, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e, sempre que possível, com a pauta da reunião.

Art. 14. As decisões do NDE serão tomadas por maioria simples de votos, com base no número de presentes nas reuniões.

Parágrafo único. Todos os membros do NDE têm direito a voz e voto.

Capítulo IX: Das Disposições Gerais

Art. 15. Os casos omissos serão resolvidos pelo Colegiado de Curso e, em casos excepcionais, a decisão final caberá à Diretoria Acadêmica.

19.2- Atuação do colegiado de curso ou equivalente

O colegiado de Curso, órgão máximo de deliberação coletiva do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade INESP, congrega os professores em atuação no respectivo curso.

O colegiado de curso reúne-se ordinariamente, em datas fixadas no calendário escolar e, extraordinariamente, quando convocados pelo Coordenador do Curso, por iniciativa própria, por solicitação do Diretor ou a requerimento de um terço (1/3) de seus membros.

Compete, ao Colegiado do Curso, distribuir encargos de ensino e extensão entre seus professores, respeitadas as especialidades, e coordenar-lhes as atividades; aprovar os programas e planos de ensino das suas disciplinas; elaborar os projetos de ensino e extensão e executá-los depois de aprovados pelo Conselho de Ensino; sobre aproveitamento de estudos; estipular diretrizes para o desenvolvimento da prática profissional; projeto de estágio; formas de articulação e experiências anteriores em instituições de ensino e na prática profissional; opinar sobre admissão, promoção e afastamento de seu pessoal docente; propor admissão de monitor; exercer as demais competências que lhe sejam previstas em lei e no regimento interno da Faculdade INESP e no Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Membros

É presidido pelo Coordenador do Colegiado do Curso, substituído em suas faltas e impedimentos por um suplente, ambos escolhidos pelo diretor, para mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução. O Colegiado de Curso é integrado pelo coordenador, que o preside, pelo corpo docente. O colegiado reúne-se duas vezes por ano e a ele compete:

- reelaborar os planos de ensino, programas, bibliografia e ementas de cada disciplina, conforme as exigências do Projeto Pedagógico do Curso, antes do início do período letivo, com a devida atualização, para aprovação do gestor da instituição.
- sugerir medidas para aperfeiçoar o Projeto Pedagógico do Curso;

- planejar a distribuição equitativa, ao longo do período letivo, dos trabalhos escolares a serem exigidos dos alunos, nas várias disciplinas do Curso, de acordo com o Calendário Acadêmico;
- sugerir e propor cursos extraordinários, seminários ou conferências julgadas necessárias ou úteis à formação profissional dos alunos;
- indicar ao Coordenador, bibliografia específica necessária aos planos de ensino, em tempo hábil para constar do plano orçamentário;
- zelar pela execução dos planos de ensino e das disciplinas que o integram;
- propor medidas para o aperfeiçoamento do ensino e da extensão;
- sugerir critérios específicos para dispensa de cursar disciplinas equivalentes, como complemento às normas regimentais aprovadas pelos órgãos normativos;
- participar do processo de avaliação institucional de desempenho profissional e das atividades-fim.

O cumprimento de tais atribuições é viabilizado por reuniões periódicas com o corpo docente e com os demais coordenadores de curso, incluindo reuniões com representantes de classe e atendimento de discentes e docentes do curso. Sua atuação está voltada, portanto, à busca constante pelo atendimento das demandas expressas pelo curso e das pessoas a ele relacionadas: alunos, professores, diretor executivo, mantenedores, demais coordenadores e funcionários.

As competências do Colegiado, expressas no Regimento, visam contribuir com o desenvolvimento das competências e habilidades necessárias ao alcance do perfil do egresso estabelecido neste Projeto, em consonância com a missão institucional definida no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

A tabela a seguir apresenta os membros do colegiado com suas respectivas titulações e cargo:

- Composição do Colegiado de curso

NOME	TITULAÇÃO	CARGO NO NDE
Rogério Romano	Mestre	Coordenador

Yasuo Kono	Mestre	Membro
Claudinete Salvato Lima	Mestre	Membro
Maria Piedade Teodoro da Silva	Doutor	Membro
Carlos Ossamu Cardoso Narita	Especialista	Membro
Gilberto Vieira	Doutor	Membro
Simone Pacheco	Especialista	Membro
Gisele Maria Nogueira Amorim	Especialista	Membro
Milena Deodato dos Santos	Discente	Membro

19.3 Regulamento Dos Colegiados De Curso Dos Cursos De Graduação Da Faculdade Inesp

Capítulo I: Das Disposições Gerais

Art. 1º O presente Regulamento institui as atribuições e o funcionamento dos Colegiados de Curso no âmbito dos Cursos de Graduação da Faculdade INESP – Instituto de Educação Superior e Pesquisa.

Capítulo II: Da Composição de seus Membros

Art. 2º O Colegiado de Curso é integrado pelos professores do NDE, e 3 professores de cada curso e um discente do curso.

Art. 3º O Colegiado de Curso vincula-se à Coordenação do Curso de Graduação e conta com os representantes do Núcleo Docente Estruturante do seu respectivo Curso.

CAPÍTULO III: Das Atribuições do Colegiado de Curso

Art. 4º São atribuições do Colegiado de Curso:

- I. Elaborar o Projeto Pedagógico do curso, sempre em observância às diretrizes curriculares, submetendo-o à aprovação do NDE
- II. Definir o perfil profissiográfico dos Cursos;

- III. Elaborar o Calendário das atividades dos cursos, tais como, o cronograma de reuniões ordinárias, das atividades extraclasse, das semanas pedagógicas, entre outras;
- IV. Opinar sobre a reestruturação ou reformulação dos currículos dos cursos em andamento e da composição curricular para os cursos novos, observadas as diretrizes curriculares;
- V. Distribuir encargos de ensino e extensão entre seus professores, respeitada as especialidades, e coordenar as atividades;
- VI. Aprovar os programas e planos de ensino das suas disciplinas;
- VII. Elaborar os projetos de ensino e de extensão submetendo-os à aprovação do CEPE;
- VIII. Pronunciar-se sobre aproveitamento de estudos e adaptações de alunos transferidos e diplomados, sempre em observância a legislação vigente e as normas internas da secretaria da Faculdade;
- IX. Opinar sobre admissão, promoção e afastamento de seu pessoal docente;
- X. Aprovar o plano e o calendário anual de atividades do Colegiado elaborados pelos seus Coordenadores;
- XI. Exercer as demais competências que lhe sejam previstas em lei e neste Regimento.

CAPÍTULO V: Do Presidente do Colegiado de Curso

Art. 5º O Coordenador do Curso será o presidente do Colegiado de Curso.

Art. 6º Compete ao Presidente do Colegiado de Curso:

- I. Representar o Colegiado junto às autoridades e órgãos da Faculdade;
- II. Convocar e presidir as reuniões do Colegiado;
- III. Supervisionar a execução das atividades programadas, bem como a assiduidade dos professores;
- IV. Apresentar, anualmente, ao Colegiado e à Diretoria, relatório de suas atividades e das do seu curso;
- V. Sugerir a contratação ou dispensa do pessoal docente e/ou técnico-administrativo ouvido o Colegiado;
- VI. Exercer as demais atribuições que lhe sejam previstas em lei e neste Regimento;
- VII. Homologar os expedientes de aproveitamento de estudos e adaptação de disciplinas.

Art. 7º O Coordenador do Curso será substituído em suas faltas e impedimentos pelo membro do Colegiado de Curso mais antigo no respectivo Curso.

CAPÍTULO VI: Das Reuniões

Art. 8º O Colegiado reúne-se ordinariamente, em datas fixadas no calendário acadêmico, e, extraordinariamente, quando convocado pelo Presidente (Coordenador) , por iniciativa própria, por solicitação do Diretor Acadêmico ou pelo Diretor Geral ou ainda a requerimento de 2/3 (dois terços) de seus membros.

Parágrafo único. A convocação deverá ser feita, pelo menos, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e, sempre que possível, com a pauta da reunião.

Art. 9º As decisões do Colegiado de Curso serão tomadas por maioria simples de votos, com base no número de presentes nas reuniões.

Parágrafo único. Todos os membros do Colegiado de Curso têm direito a voz e voto.

19.4 MATERIAL DIDÁTICO

O material didático utilizado pela Faculdade INESP, é definido pelo professor da disciplina e aprovado pela Núcleo Docente Estruturante, de forma a atender o Projeto Pedagógico do Curso. A base para a escolha do material didático concentra-se na Biblioteca Virtual, de acesso a todos os alunos da IES, podendo ser utilizado pelo professor livros na íntegra ou capítulos selecionados para cada tema, conforme previsão no Plano de Ensino do Professor e validado pelo NDE.

Alunos e professores contam ainda com o acesso a sala virtual *Google Education* para troca de atividades, comunicação via *chat* e compartilhamento de recursos a serem utilizados em sala da aula.

No Portal do Aluno (Sistema Matheus), no recurso Sala Virtual, o professor de cada disciplina disponibiliza o cronograma de aula com indicação dos livros e capítulos a serem utilizados em cada tema e data de aula.

Nas salas de aula, o acesso a rede *wi-fi* possibilita o acesso aos recursos do *Google Education* da Biblioteca Virtual.

Considerando a Faculdade uma Instituição de ensino de pequeno porte, ações como a de disponibilizar conteúdos de forma eletrônica é uma possibilidade de sair de um modelo tradicional em que as cópias impressas são o maior recurso, para um modelo em que a tecnologia de acesso a informação surge como recurso inovador. Assim, preza-se que tais recursos sejam acessados de maneira amigável, de fácil utilização, linguagem acessível e efetiva utilização no processo de ensino-aprendizagem.

19.5. Logística de Material Didático

Como todo o conteúdo encontra-se disponível ao aluno de forma eletrônica, não há grandes esforços logísticos para distribuição de conteúdo, ficando a cada de cada professor, no início do semestre letivo a disponibilização de Plano de Ensino e Cronograma Letivo na Sala Virtual do Portal do Aluno, bem como o acompanhamento, monitoramento e disponibilização de demais recursos durante o semestre letivo.

19.6. LABORATÓRIO DIDÁTICO

Conforme previsto no Catálogo de Cursos Superiores de Tecnologia, considera-se o Laboratório de Informática como Laboratório de Formação do referido curso. Desta forma, os laboratórios são equipados com *softwares* livres e que atendam a necessidade de professores e alunos e estejam articulados com uma formação adequada para a área.

Os laboratórios e *softwares* passam por manutenção periódica e os professores fazem sugestões de programas que consideram importantes para que os alunos possam desenvolver habilidades adequadas ao que o mercado de trabalho busca no perfil do trabalhador da área.

O Laboratório de Formação conta com 50 computadores, todos equipados com *softwares* de gestão que possibilitam a simulação de atividades práticas, em espaço físico adequado e passam por avaliação periódica por alunos e professores, sendo o resultado das avaliações utilizados para planejamento e gestão acadêmica do curso, garantindo a qualidade no atendimento a alunos e professores e possibilitando o desempenho de atividades e aulas que utilizem estes recursos.

20- INFRAESTRUTURA

20.1- Espaço de trabalho para docentes em tempo integral

A Faculdade possui salas utilizadas pelo Curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e para o trabalho exclusivo do professor de tempo integral. Estas salas estão equipadas, segundo a finalidade e atendem, plenamente, aos requisitos de dimensão, recursos multimídia, limpeza, iluminação, ventilação, conservação, comodidade necessária à atividade proposta.

20.2- Espaço de trabalho para o coordenador

A Sala para Coordenador do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, é equipada com iluminação, ventilação, mobiliário e equipamentos específicos, atendendo a todas as condições de salubridade necessárias para o exercício dessa atividade. Esta sala está equipada segundo a finalidade e atende, plenamente, aos requisitos da dimensão necessária para atendimento a alunos e professores, além de recursos de comunicação via *web*, limpeza, iluminação, ventilação, conservação e comodidade necessária à atividade proposta. ,

20.3- Sala coletiva de professores

A Faculdade INESP possui sala dos professores para o curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Esta sala está equipada, segundo a finalidade e atende plenamente aos requisitos de dimensão necessária para atendimento aos professores, limpeza, acústica, ventilação, conservação e comodidade à proposta.

A sala dos professores foi planejada como uma sala de reunião com infraestrutura necessária dentro dos padrões adequados. A sala de professores é equipada com computadores com acesso à internet e à rede sem fio, apresentando condições favoráveis para o diálogo e descontração. A sala dispõe de bancos, cadeiras e mesas para que o trabalho docente tenha a comodidade, cadeiras, mesas, bebedouro. Com as devidas condições de limpeza e ventilação.

20.4- Salas de Aula

As salas de aulas são instalações dotadas de iluminação, cadeiras dentro dos padrões ergonômicos, equipamentos audiovisuais e de informática, atendendo a todas as condições de salubridade necessária para o exercício desta atividade. Os acessos são feitos através de rampas (no corredor dos pavimentos), dotados de piso antiderrapante e corrimão lateral para apoio.

A Faculdade INESP possui sala de aula utilizada pelo Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Estas salas estão equipadas segundo a finalidade e atendem, plenamente, aos requisitos de dimensão necessária para atendimento aos professores, além de recursos multimídia, limpeza, iluminação, ventilação, conservação e comodidade a atividade proposta. As salas de aula possuem em média 50m² e suportam até 50 lugares (cadeiras universitárias), além de espaço necessário para a prática docente do professor. Neste primeiro

momento, tem à sua disposição oito salas de aula, dentro das dimensões necessárias para turmas de até 50 alunos.

Todas as salas possuem computadores para uso do professor, além de equipamento *Datashow*, exclusivo por sala. O sinal *wireless* possui replicadores em pontos estratégicos da instituição para facilitar o acesso dos alunos e professores à *internet*, fomentando o uso de recursos tecnológicos como apoio às práticas didático pedagógicas em sala de aula.

20.5- Acesso dos alunos a equipamentos de informática

O uso de laboratórios em ambientes de estímulo às práticas, dentro do ambiente acadêmico, tem necessidade crescente no entendimento da educação. Para o desenvolvimento do currículo dos cursos, a instituição coloca à disposição o laboratório de informática, que visa oferecer condições materiais e equipamentos para uso de estudantes e professores em suas atividades de ensino e extensão, de acordo com o regimento específico.

A instituição conta ainda com um *site* (www.inesp.edu.br), o qual, além das informações institucionais e acadêmicas, possui ainda portal direcionada a comunidade discente e a comunidade docente. Trata-se de uma plataforma que viabiliza o intercâmbio de serviços.

O laboratório de informática é equipado com 50 computadores com acesso à internet, com livre acesso dos discentes. Conta ainda com sistema Wi-fi com livre acesso aos estudantes da Faculdade e atualização semestral de equipamentos e *softwares* (ou conforme necessidade do laboratório).

O laboratório de informática é climatizado, devidamente planejado para utilização em pesquisas, cada estação possui *software* específico para elaboração de atividades acadêmicas, científicas, administrativas, especiais, de pesquisa e autosserviço.

O acesso às máquinas é feito conforme login/senha. Há dois tipos de conta: a normal, direcionada para alunos e professores; e a conta administradora, voltada especialmente aos analistas técnicos da Faculdade INESP, responsáveis pelo gerenciamento e manutenção das máquinas. Todos os cursos atualmente existentes podem utilizar estes equipamentos, não só nas disciplinas específicas ligadas à computação, mas também em outras que tal instrumento auxilia o aluno e/ou os professores em suas tarefas.

Na Biblioteca, encontram-se 5 (cinco) máquinas para acesso à *internet* e consultas das bibliografias.

A sala de professores é equipada com 3 (três) computadores, acesso à *internet*, apresentando condições favoráveis para diálogo e descontração.

A instituição possui uma política de atualização dos recursos tecnológicos disponibilizados para as atividades de ensino e extensão, Projetor Multimídia/ *Datashow*, Computadores, como também ampliação e atualização do acervo bibliográfico.

20.6 Bibliografia básica por Unidade Curricular (UC)

Toda Bibliografia do curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é disponibilizada virtualmente por meio da Biblioteca Pearson

20.7 Bibliografia Complementar por unidade Curricular (UC)

Toda Bibliografia Complementar do curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos é disponibilizada virtualmente por meio da Biblioteca Pearson

Anexos

I- CONVÊNIOS

A Faculdade INESP, bem como cada curso de graduação da mesma, realizará convênios com empresas e entidades da região para realização de ações conjuntas, estágios de alunos, divulgação de conhecimento e outras ações que integrem a teoria e a prática. Os convênios realizados serão assinados pelas partes e arquivados

II- Acessibilidades para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida

Atendendo a todas as condições de salubridade para o exercício desta atividade e facilitando a mobilidade aos cidadãos com mobilidade reduzida, a Faculdade INESP disponibiliza acessos feitos através de rampas (no corredor dos pavimentos) de pequena inclinação, dotadas de piso antiderrapante e corrimão lateral para apoio. Sanitários adequados, salas de aulas, área de convivência, assim como fornece condições de acessibilidade a todos os acessos de seu campus universitário, a fim de promover a locomoção de todos os seus alunos, professores, funcionários e visitantes, conforme disposto na CF/88, Art. 205,206 e 208, na NBR9050/2004, da ABNT, na Lei N 10.098/2000, nos Decretos N° 5296/2004, N° 6949/2009, N° 7611/2011 e na Portaria N° 3284/2003.

A Faculdade INESP, possui uma “Política de Atendimento ao Estudante com Deficiência” que prevê o desenvolvimento de ações que visam garantir a acessibilidade aos

estudantes pública alvo da educação especial, respeitando seus direitos de acesso e permanência no Ensino Superior.

A Instituição desenvolve ações específicas ao receber o estudante com deficiência.

As ações consistem em:

- Identificar no início de cada semestre, junto a secretaria e coordenadores de curso, os estudantes com deficiência (auditiva, física, intelectual, visual, entre outras) e informar sobre estes estudantes.

- Verificar os recursos de apoio (materiais didáticos, *softwares* etc) que a unidade dispõe e o que será necessário providenciarem para atender ao estudante.

- Identificar junto ao estudante os recursos necessários para o acompanhamento das aulas e acessibilidade aos espaços da unidade.

- Levantar os títulos fundamentais, antes do início do semestre, que serão utilizados e informar o coordenador do curso, para que sejam providenciados em formato acessível ao estudante com deficiência visual.

- Sugerir aos docentes das disciplinas nas quais existem estudantes com deficiência, os recursos didáticos e metodológicos mais adequados a serem utilizados.

- Identificar as necessidades do estudante para a realização das avaliações de forma a respeitar as especificidades de cada um.

Os recursos necessários para o acompanhamento do estudante serão providenciados pela Faculdade INESP com a colaboração de profissionais que atuam na unidade (diretor, coordenadores de curso, docentes, coordenador do Serviço de Atendimento ao Estudante, bibliotecários, entre outros).

Dentre os recursos disponíveis estão:

- O *software* Dosvox - leitor de telas que possibilita ao estudante com deficiência visual, acesso às obras digitalizadas e ao ambiente virtual na unidade. Este programa está instalado em um dos laboratórios de informática e na biblioteca.

- O acompanhamento do estudante com deficiência auditiva/surdez pelo Intérprete de Libras, quando solicitado pelo estudante.

- Adaptações no projeto arquitetônico, de forma a viabilizar o acesso a todas as dependências acadêmicas e administrativas da instituição (rampas, elevador, sanitários adaptados, bebedouros, telefone público para cadeirantes e surdos, vagas exclusivas para pessoas com necessidades especiais localizadas em pontos estratégicos em frente ao acesso principal da instituição, entre outros).

III- Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI)

O NAI será designado por Portaria do Diretor-Geral e terá a seguinte composição:

Diretor Acadêmico;

Coordenador da CPA;

Um representante dos Coordenadores;

Um representante do corpo técnico-administrativo.

Presidirá o NAI o Diretor geral e, na sua ausência, o Coordenador da CPA.

O atendimento educacional especializado (AEE) ao público-alvo da educação especial nos Cursos de graduação, pós-graduação e Cursos técnicos, nas instituições de ensino superior que compõem a INESP, é realizado pelo Núcleo de Acessibilidade e Inclusão.

O NAI propicia a seus alunos, regularmente matriculados em Cursos de graduação, pós-graduação e Cursos técnicos, AEE, com base nos seguintes princípios:

garantia dos Direitos dos alunos caracterizados como público-alvo da Educação Especial, de acordo com as especificidades, oportunizando acesso e permanência no ensino superior; e

desenvolvimento de seu papel de responsabilidade social como Instituição de Ensino Superior, respeitando a diversidade, garantindo educação justa e igualitária.

Caracteriza-se como público-alvo da Educação Especial, com Direito a atendimento pelo NAI, os alunos com:

Deficiência (física, visual, auditiva, intelectual e múltipla);

Transtorno Global do Desenvolvimento;

Altas habilidades/superdotação.

O NAI é composto por profissionais da área da Educação Especial e conta com a participação colaborativa de outros profissionais do Núcleo de Acessibilidade, Inclusão (NAI), responsável pelo atendimento local na IES. São eles:

No Ensino Presencial: um representante dos coordenadores, um representante docente, um representante do Corpo técnico-administrativo e um representante da CPA;

Esses profissionais desenvolvem as seguintes ações na IES:

Identificam o público-alvo da Educação Especial na IES;

garantem o acesso e a permanência dos alunos caracterizados como público-alvo da Educação Especial matriculados nos Cursos de graduação;

adaptam materiais didáticos para os alunos caracterizados como público-alvo da Educação Especial;

prestam assessorias às IES nas especificidades de acessibilidade física por meio do estudo da NBR9050 e legislação vigente;

orientam os Colegiados de Curso para que propiciem ações de ensino e aprendizagem voltadas para o respeito à diversidade;

orientam coordenadores, professores e demais colaboradores para o AEE, bem como para as especificidades da Educação Especial;

pesquisam recursos tecnológicos e propostas que propiciem a inclusão do público-alvo da Educação Especial nos Cursos de graduação, pós-graduação e Cursos técnicos;

participam de atividades de extensão voltadas à Inclusão no Ensino Superior e ao AEE;

acompanham a trajetória dos acadêmicos, público-alvo da educação especial, desde o ingresso até a conclusão do Curso de graduação; e

buscam parcerias com outras instituições específicas de atendimento educacional especializado.

O NAI se reunirá, ordinariamente, uma vez, por semestre, preferencialmente antes do início do período letivo, para deliberar sobre procedimentos a serem adotados em caso de matrícula de alunos com deficiências, limitações, superdotações ou com Transtorno do Espectro Autista e extraordinariamente, sempre que necessário.

O NAI deve garantir o atendimento ao Estudante com Deficiências, limitações, superdotações e com Transtorno do Espectro Autista, prevendo o desenvolvimento de ações voltadas para o acesso, para a permanência e para qualidade do ensino oferecidos aos estudantes matriculados na Instituição e aos seus colaboradores.

O NAI deverá garantir que a infraestrutura da instituição esteja adequada para permitir a locomoção para pessoas com mobilidade reduzida, adaptação de sanitários, bebedouros e sinalização tátil e em braile compatível para pessoas com deficiência visual, de forma que o estudante, professores e demais funcionários tenham acesso a todos os espaços institucionais.

Havendo disponibilização de todos os espaços necessários para o atendimento dos alunos com necessidades especiais em pavimento específico da instituição, será permitida a

existência de salas de aulas e laboratórios (desde que não seja o único da modalidade) em andares superiores, sem necessariamente atender todas as condições especiais de acessibilidade a deficientes.

O NAI deverá garantir que a proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, nos termos legais, seja completamente atendida. Caso haja necessidade, o NAI designará profissional para acompanhar o estudante portador da síndrome nas atividades acadêmicas.

Ao NAI caberá promover ações de difusão dos Direitos Humanos, como processo dinâmico, multidimensional, que envolva toda a comunidade acadêmica e que dissemine a necessidade de igualdade e de defesa da dignidade humana.

Será de responsabilidade do NAI analisar solicitações e documentos apensados na justificativa do estudante e emitir parecer sobre a solicitação da prorrogação de prazo além do tempo máximo de integralização, para conclusão do curso.

Todas as obras efetuadas pela instituição sejam de ampliação ou de reforma deverão ser previamente apresentadas ao NAI para aprovação.

IV- Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista

A Faculdade INESP atende o disposto na Lei N° 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que protege os Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. A política de inclusão de alunos com transtorno do espectro autista (TEA) é desenvolvida por ações educativas, palestras informativas, desenvolvimento de mecanismos facilitadores de aprendizagem, entre outros e contemplam as principais dificuldades apresentadas pelo autista.

É importante ressaltar que os TEAs apresentam uma ampla gama de severidade e prejuízos, ou seja, há uma grande heterogeneidade na apresentação fenotípica do TEA, tanto com relação à configuração e severidade dos sintomas comportamentais, o que torna imperativo uma avaliação específica de cada caso, antes do planejamento das ações a serem adotadas para cada aluno. A IES oferece entre seus cursos de pós-graduação *lato sensu*, o de *TEA*.

V- Biblioteca

Consideradas grandes salas de aprendizagem, as bibliotecas da INESP dão suporte aos cursos oferecidos na faculdade. A biblioteca da Faculdade INESP conta com recursos tecnológicos, espaços físicos adequados, serviços e produtos.

A biblioteca apresenta-se em formato virtual – BIBLIOTECA PEARSON. Para acessar o acervo, manual e configurar a conta na biblioteca com listas de leitura e demais informações, deve-se utilizar o link <https://plataforma.bvirtual.com.br/>.

A biblioteca virtual é um espaço que facilita o acesso à informação científica e cultural, além de levar comodidade aos alunos e eliminar barreiras de espaço e tempo. É referencial de pesquisa a diversas áreas do conhecimento, já que promove a difusão intelectual e a troca de informações.

Os alunos da Faculdade INESP, professores e funcionários possuem acesso a Biblioteca Virtual, através do Portal “Sistema Acadêmico Matheus”, na aba destinada a Biblioteca Virtual. A biblioteca contratada pela Faculdade INESP é a Biblioteca Virtual Pearson, definida após reuniões entre Diretores, NDE e Colegiados de Cursos.

Além do acesso via Portal do Aluno, é possível que o aluno baixe em seu *smartphone* um aplicativo para acesso à Biblioteca Virtual, que permite não só a visualização dos livros, como acesso *offline* a até 10 livros escolhidos pelo aluno.

Os livros podem ser consultados e lidos de forma muito semelhante ao do livro físico, páginas podem ser marcadas, comentários de leitura podem ser inseridos e todas as marcações estarão disponíveis no próximo acesso ao mesmo documento/ livro.

Todos os livros da Bibliografia Básica e Complementar, definidos neste Projeto Pedagógico de Curso, estão disponíveis na Biblioteca Virtual.

VI- Responsabilidade social

O Ministério da Educação tem o princípio da inclusão como norteador das políticas públicas. A educação inclusiva é uma abordagem que procura responder às necessidades de aprendizagem de todas as crianças, jovens e adultos, com um foco específico naqueles que são vulneráveis à marginalização e exclusão.

Nesta perspectiva, a instituição entende que o desenvolvimento de um sistema educacional inclusivo, no qual se acolham todos os estudantes, independente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas e outras, representa a possibilidade de combater a exclusão e responder as especificidades dos alunos.

Dessa forma, implementa uma política de inclusão educacional com a promoção do acesso e da qualidade, com a organização de cursos que atendam a todos os alunos sem nenhum tipo de discriminação e que valorizem as diferenças como fator de enriquecimento do

processo educacional, transpondo barreiras para a aprendizagem e a participação com igualdade de oportunidades.

Na análise dos compromissos da instituição, com base nos critérios de responsabilidade social, de redução das desigualdades sociais e regionais e de promoção da inclusão social, identificam-se propostas e ações segundo os seguintes eixos principais: as políticas de expansão e de preços, de responsabilidade social, de bolsas de estudo e de inclusão de estudantes com necessidades especiais.

Nossa política de Responsabilidade Social se baseia no argumento do SINAES, conforme expressamente previsto no inciso III do artigo 3º da Lei no 10.861/2004: “A responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural”.

A Faculdade INESP busca estabelecer com a comunidade acadêmica e a comunidade de seu entorno, uma relação ética e transparente. Assim, procurar promover a relação faculdade-comunidade por meio de ações de integração e relacionamento.

Neste processo, professores estimularão os alunos a desenvolverem ações planejadas de atendimento a necessidades específicas da comunidade. Estas ações podem acontecer em datas comemorativas oficiais do calendário acadêmico ou em ações específicas.

Semana INESP

Anualmente, o curso de Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade INESP realiza ação integrada de promoção e debates sobre Administração e Gestão. A ação será proposta por professores e/ou alunos do curso, aprovada pela coordenação acadêmica e desenvolvida por todos os agentes acadêmicos por meio de convite. Esta ação será aberta a comunidade, como forma de ampliar o relacionamento entre a IES e a comunidade do entorno.

Fome Não

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil. O

setor empresarial mundial deve desenvolver ações que contribuam para o alcance da Agenda 2030. Estão envolvidos nesse esforço, principalmente, empresas, rede organizações empresariais, como associações e federações, entidades da sociedade civil e governos. -
Esse projeto de extensão tem como objetivos: Apoiar a Fome Zero, contribuindo localmente através de entrega de alimentos e leite a pessoas em situações vulneráveis, incluindo crianças. Ampliar rede de parceiros locais internos e externos à Faculdade INESP, para levar alimentos e leite ao público alvo do Projeto.

Referências

Constituição Federal de 1988 – Art. 205,206 e 208. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004. **Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm

DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

DECRETO Nº 7.611, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011. **Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/decreto/d7611.htm

LEI Nº 10.861, DE 14 DE ABRIL DE 2004. **Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm

NOTA TÉCNICA INEP/DAES/CONAES No 065. : Roteiro para Relatório de Autoavaliação Institucional. Disponível em https://seavi.ufms.br/files/2013/04/Nota_Tecnica_No65_2014_Relatorio_CPA.pdf

Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016 - **Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia – CNST** . Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=44531-catalago-nacional-cursos-superiores-tecnologia-edicao3-2016-pdf&category_slug=junho-2016-pdf&Itemid=30192

PORTARIA Nº 3.284, de 7 de novembro de 2003 - **Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições.** Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/port3284.pdf>

RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, DE 5 DE JANEIRO DE 2021 - **Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.** Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=167931-rcp001-21&category_slug=janeiro-2021-pdf&Itemid=30192

RESOLUÇÃO Nº 7, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2018 - **Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira.** Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=104251-rces007-18&category_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192

Parecer CNE/CP n.º 98, de 6 de julho de 1999 - **Regulamentação de Processo Seletivo para acesso a cursos de graduação de Universidades, Centros Universitários e Instituições Isoladas de Ensino Superior.** Disponível em <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/p9598.pdf>

RESOLUÇÃO Nº 01, de 17 de JUNHO de 2010. - **Normatiza o Núcleo Docente Estruturante e dá outras providências** - Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6885-resolucao1-2010-conae&Itemid=30192

LEI Nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996 - **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Disponível em http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf

LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a programação da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências .** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm

