



FACULDADE INESP
INSTITUTO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA

Projeto Pedagógico do Curso - PPC
Curso: Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Jacareí

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



Listas de Siglas.....	6
APRESENTAÇÃO.....	7
1 -Base Legal da IES:.....	8
1.1 BREVE HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO.....	9
1.2 - Dispositivos Legais.....	11
1.3 - Dados Gerais do Curso.....	13
2 -Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para Curso Superior de Tecnologia.....	14
2.1 - Justificativa do Curso.....	16
2.2 Missão do Curso.....	17
2.3 -Filosofia e Visão do Curso.....	17
3- Vocação Regional.....	18
4- Missão e Valores Institucional.....	21
5 - Coerência do PPC e com o PDI.....	21
5.1 Sistema de Avaliação do Projeto do Curso.....	23
6 - Organização Didático-Pedagógica.....	24
6.1- Políticas institucionais no âmbito do curso.....	24
6.1.1 Política de extensão:.....	25
6.1.2 Ensino e Extensão:.....	25
6.2- Objetivo do Curso.....	27
6.2.1 Objetivos Gerais do Curso.....	27
6.3 Objetivos Específicos.....	28
7- Perfil do Egresso.....	29
7.1- Pesquisa para Egressos.....	29
7.2 Acompanhamento De Egressos.....	30
7.3- Portal de Egressos.....	31
7.4- Incentivo à utilização de espaço na IES.....	31
7.5- Convite à participação nos eventos acadêmicos promovidos na Faculdade Inesp.	32
7.6- Incentivo À Permanência Na Faculdade Inesp.....	32
8. Estrutura Curricular.....	32
8.1 Distribuição da Carga Horária e Tempo de Integralização.....	34
8.1 Ementário.....	36



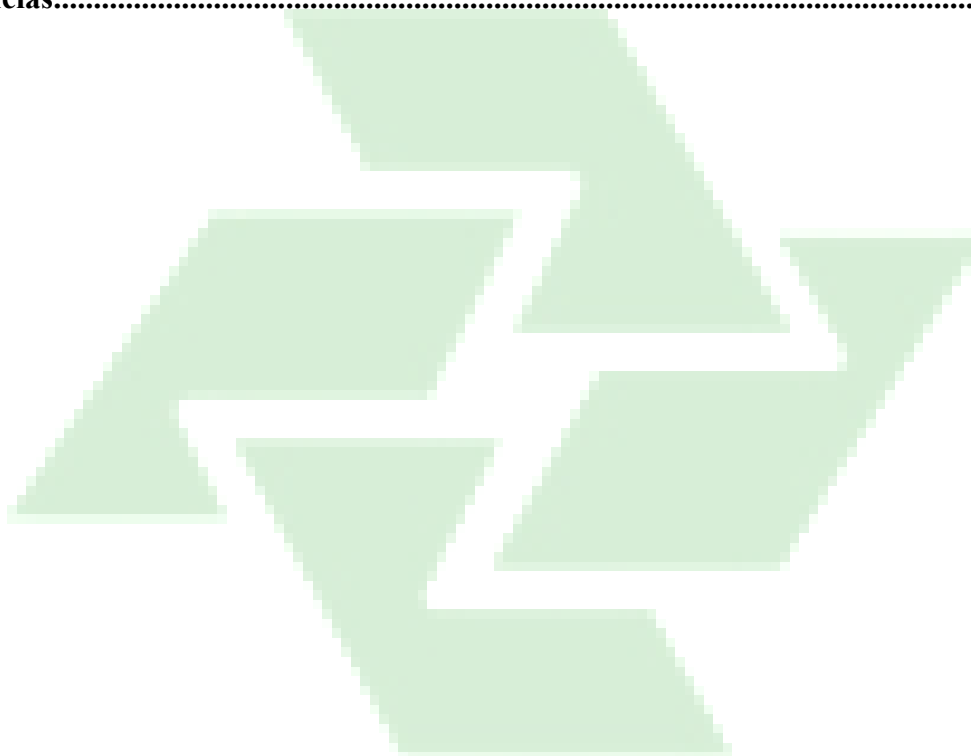
8.2 Bibliografia.....	38
8.3 PROJETO INTEGRADOR.....	59
8.4 - Regulamento de atividades de Extensão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade INESP.....	60
8.4.1 Prazos Para Entrega De Atividades de Extensão.....	67
8.5- Metodologia.....	68
9- Curso de Gestão de Recursos Humanos.....	70
9.1 - Organização do Curso de Gestão de Recursos Humanos : O Acompanhamento Virtual.....	70
9.2. Procedimentos Metodológicos no Ambiente Virtual (AVA).....	72
9.2.1. Sistemas de Comunicação AVA.....	74
9.2.2. Comunicação Assíncrona no AVA.....	74
9.2.3. Comunicação Síncrona no AVA.....	76
9.2.4. Chat no AVA.....	76
9.2.5. Canais de Comunicação Externos ao AVA.....	77
9.2.6. Comunicação Via Telefonia.....	77
9.2.7. Comunicação Via Mensagem Eletrônica.....	77
9.3. Metodologias Ativas - Sala De Aula Invertida - Flipped Classroom - Gamificação Educacional.....	78
10. Pesquisa Acadêmica - Revista Interdisciplinar Acadêmica Inesp.....	80
11- Apoio Discente.....	82
11.1- Núcleo de Apoio ao Discente e Docente.....	82
11.1.2 – Núcleo de Apoio Psicopedagógico.....	83
11.1.3 Programas De Nivelamento.....	83
11.1.4 Justificativa.....	84
11.1.5 Monitoria.....	85
11.2 Organização Estudantil.....	86
11.2.1. Ouvidoria.....	86
11.2.2 Regulamento da Ouvidoria da Faculdade INESP.....	87
12 - Gestão do Curso e os Processos de Avaliação Interna e Externa.....	89
12.1 - Avaliação Interna - CPA.....	89
12.2 Plano de Ação e Sensibilização para autoavaliação da INESP.....	91
12.3 Avaliação Externa.....	93
12.4 Formas de Acesso.....	94
12.4.1 Processo Seletivo.....	94
12.4. 2 Transferência Externa.....	95
12.4.3 Reaproveitamento de Curso.....	95



12.4.4 ENEM.....	95
12.5 Critérios de Aproveitamento de Conhecimentos e Experiências Anteriores.....	95
12.5.1 Formado em Curso Técnico.....	97
13. Procedimentos de Acompanhamento e de Avaliação dos Processos de Ensino e Aprendizagem.....	98
13.1 - Sistema de Elaboração de Avaliação.....	99
13.1.2- Normas Do Processo Avaliativo Do Desempenho Acadêmico.....	99
13.1.3 Normas para Elaboração de Provas Modelo ENADE:.....	101
13.1.4- Regime Especial de Recuperação.....	102
13.1.5 - Regimes Especial de Disciplina (RED).....	102
14. Tecnologia da Informação e Comunicação - TICs.....	103
15. Número de Vagas.....	107
16. CORPO DOCENTE.....	107
16.1. Perfil do Corpo Docente.....	107
17 - Titulação, Experiencia em EaD e Disciplinas ministradas pelo Corpo Docente do Curso:.....	110
18 - Atendimento Voltado para os Processos de ensino e Aprendizagem.....	112
19 - EQUIPE MULTIDISCIPLINAR.....	113
19.1. Equipe Multidisciplinar de Suporte.....	113
19.2. Equipe de Produção de Conteúdo Multidisciplinar.....	114
20.2- A atuação do coordenador.....	115
20.3- Experiência Profissional do Coordenador.....	115
20.4- Regime de Trabalho do Coordenador de Curso.....	115
20.5- Atribuições e Plano de Ação do Coordenador do Curso.....	115
21. Núcleo Docente Estruturante.....	117
21.1 Regulamento dos Núcleos Docentes Estruturantes do curso de Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade INESP.....	118
21.2- Atuação do colegiado de curso ou equivalente.....	122
21.3 Regulamento Dos Colegiados De Curso Dos Cursos De Graduação Da Faculdade Inesp.....	124
22 - Material Didático e Plano de Ensino.....	127
22.1. Logística de Material Didático.....	127
22.2- LABORATÓRIO DIDÁTICO.....	128
23. INFRAESTRUTURA DA INSTITUIÇÃO.....	128
23.1. Área de Trabalho para Professores Tempo Integral.....	128
23.2. Espaço de Trabalho para o Coordenador.....	129
23.3. Sala de Professores e Professores Tutores.....	129



23.4. Salas de Aula.....	129
23.5. Biblioteca Virtual.....	130
23.6 Acesso dos alunos a equipamentos de informática.....	131
23.7 Bibliografia básica por Unidade Curricular (UC).....	132
23.8 Bibliografia Complementar por unidade Curricular (UC).....	132
Anexos.....	133
I- CONVÊNIOS.....	133
II- Acessibilidades para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida.....	133
III- Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI).....	135
IV- Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.....	137
V- Biblioteca.....	138
VI- Responsabilidade social.....	139
Referências.....	140





Listas de Siglas

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

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



APRESENTAÇÃO

Este documento apresenta a proposta pedagógica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na modalidade presencial, do Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa – Faculdade INESP.

O Projeto Pedagógico do curso (PPC) aqui proposto, constitui-se no conjunto de diretrizes que guiarão o curso, idealizado e desenvolvido coletivamente com a participação de diversos atores da comunidade educacional, diretores, coordenadores, docentes que compõem o Núcleo Docente Estruturante (NDE) e Colegiado do Curso.

A elaboração, construção, implantação e consolidação deste PPC se deu tendo como referência as políticas de ensino vigentes no país, as exigências legais e as características regionais, bem como as avaliações internas e externas as quais o curso se submete, bem como em articulação direta com Núcleo Docente Estruturante (NDE), Colegiado, Comunidade e Diretores da Instituição de Ensino Superior (IES).

O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, em consonância com as Diretrizes Curriculares, foi elaborado exercitando a liberdade e a flexibilidade conferidas pela Lei.

Seu objetivo é destacar as habilidades e competência esperadas do egresso, a partir de uma associação com o aporte teórico das disciplinas que compõem o currículo, no intuito de assegurar a preparação do aluno para o exercício de sua função profissional, levando-se em conta as exigências do atual mercado de trabalho e a estrutura do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos prevista pelas Diretrizes curriculares Nacionais.



Procuramos apresentar neste projeto: dados gerais da instituição e do curso; contexto da região em que a IES está inserida; estrutura didática-pedagógica; perfil de docente; a

formação da equipe multidisciplinar; o material didático e o ambiente virtual de aprendizagem; a infraestrutura da Instituição; e outras informações que consideramos importantes para a visão do curso e do perfil do egresso que a Faculdade INESP pretende formar.

1 -Base Legal da IES:

A Faculdade INESP foi credenciada e autorizada em 03 de março de 2005, conforme Portaria do MEC de nº 703/ 2005, de 03 de março de 2005, publicada no Diário Oficial da União – DOU, aos 04 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 de Empresas, autorizado pela portaria MEC 704/2005 publicado no D.O.U. E tendo o seu credenciamento no Ensino a Distância autorizado pela portaria MEC 1298/2023 publicada no D.O.U.

Em 04 de março de 2005 e reconhecido e reconhecido através 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, descrita a seguir:

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.

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



§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 tem uma estrutura organizacional simples 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 03 de março de 2005, conforme Portaria do MEC de nº 703/ 2005, de 03 de março de 2005, publicada no Diário Oficial da União – DOU, aos 04 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 de Empresas, autorizado pela portaria MEC 704/2005 publicado no D.O.U. Em 04 de março de 2005 e reconhecido através da Portaria MEC 371/2015 no D.O.U. em 19 de maio de 2015. E tendo o seu credenciamento no Ensino a Distância autorizado pela portaria MEC 1298/2023 publicada no D.O.U.

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



FACULDADE INESP

INSTITUTO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA

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

Em agosto de 2017, foi autorizado 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 de Empresas e Licenciatura em Pedagogia e três cursos Superiores

Tecnólogos na área de Gestão: Gestão de Recursos Humanos, Gestão Hospitalar e Gestão em Logística.

Em julho de 2023, foi autorizado pelo MEC a abertura do curso de graduação Licenciatura em Pedagogia, na modalidade EAD, pela Portaria MEC nº 240/2023, de 25 de julho de 2023.

Atualmente a Faculdade INESP, oferece mais de 500 cursos de Pós-Graduação Lato-Sensu na modalidade à distância.

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



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 Direitos Humanos, Diversidade e Relações Étnico Raciais
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 Superior de Tecnologia conforme Catálogo Nacional dos CST	O curso possui carga horária de 1.760 horas.
Tempo de integralização	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).
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
Políticas de educação ambiental (Lei n° 9.795, de	Há integração da educação ambiental às disciplinas do

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, n° 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



27 de abril de 1999 e Decreto N° 4.281 de 25 de junho de 2002)	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 9ª 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 de Educação Direitos Humanos e Diversidade
Atividades de Extensão	A IES integra na sua Matriz Curricular 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	
Ensino Presencial		Superior	
Título Acadêmico Conferido			
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos			
Carga Horária Total	Carga horária Total com Optativa	Carga Horária Atividades Extensão	Libras (optativa)
1.760	1.820	160	60
Tempo de Integralização			
Mínimo de 2 (dois) anos e máximo sugerido de 4 (quatro) anos			
Regime de Matrícula			
Modular com 4 entradas			
Requisitos			
Nos dois primeiros módulos do curso, não há pré-requisitos, o que possibilita que o aluno, no primeiro ano do curso, entre em qualquer módulo. A conclusão do curso dar-se-á quando o acadêmico completa o conjunto das disciplinas e atividades constantes no Projeto Pedagógico do curso.			
Número de vagas		Turno de Funcionamento	
200 vagas anuais		Noturno	
Forma de Ingresso			
Vestibular/ Enem/ Transferência /Reaproveitamento de curso/ Aproveitamento de Experiências Educacionais e do Trabalho Anterior/ Aproveitamento de Disciplinas do Curso Técnico			
Endereço da Sede			
Rua General Carneiro, nº 341- Centro - Jacareí - SP - CEP: 12308-061			

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



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

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, prepara o estudante para enfrentar desafios profissionais, oferecendo uma formação que abrange disciplinas teóricas e práticas, projetos integradores e extensionistas. O curso visa desenvolver competências para atuar em áreas como empreendedorismo, abertura de empresas, recursos humanos e sustentabilidade ambiental, além de proporcionar vivências práticas por meio de parcerias com empresas, estágios e cursos de extensão.



A formação é centrada em situações reais de negócios, permitindo ao aluno aprimorar suas habilidades de tomada de decisão e lidar com cenários complexos. O Núcleo Docente Estruturante (NDE) orienta a estrutura curricular, garantindo que as disciplinas estejam alinhadas com as necessidades do mercado e as expectativas das empresas. O curso, oferecido pela Faculdade Inesp, busca qualificar profissionais capazes de contribuir significativamente para o desenvolvimento organizacional, alinhando-se ao objetivo institucional de tornar-se referência na formação de gestores competentes e preparados para o mercado de trabalho.

A implantação do curso também visa fomentar a empregabilidade na região onde a instituição está localizada, promovendo o crescimento profissional dos alunos e o fortalecimento das organizações locais.

2.2 Missão do Curso

Estimular os estudantes a serem formadores de opinião, líderes e motivadores de equipe, articuladores e gestores da área de recursos humanos . 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 em Gestão de Recursos Humanos vai além de um agrupamento de planos de ensino; visa direcionar a comunidade acadêmica as novas práticas da ciência de 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.

3- Vocação Regional

A cidade de Jacareí está inserida na Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte (RMVPLN), sendo umas das cinco regiões metropolitanas do Estado de São Paulo.

Ela abrange 39 municípios, possui mais de 3 milhões de habitantes e configura um polo de tecnologia industrial, do setor automobilístico e mecânico. Diversas empresas de grande porte estão instaladas na região, dos quais podem se destacar: Embraer, Ambev, General Motors, Yakult, Petrobras, Volkswagen, Panasonic, LG, Johnson & Johnson, Avibras, Comil, BASF, AGC, Liebherr, Iochpe-Maxion, Nestlé, Pilkington, Chery e Sany, dentre outras existentes no município de Jacareí.

A economia de Jacareí baseia-se na indústria (cerveja, papel, produtos químicos, vidros, fia o, borracha e tecidos), Agropecuária, Extrativismo e Turismo Histórico-Cultural.

A região é conhecida também por ser um centro regional de comércio e serviços, além da presença de grandes faculdades, institutos e universidades públicas como: Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial (DCTA), Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE), Centro Nacional de Monitoramento e Alertas de Desastres Naturais (Cemaden), Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Universidade Estadual de São Paulo (UNESP), Instituto Federal de Educa o, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP), Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo (FATEC), e diversas outras institui es educacionais privadas.



Com um orçamento de aproximadamente 1 bilhão de reais, a cidade de Jacareí acompanha a vocação tecnológica da região e se destaca com iniciativas de desenvolvimento tecnológico, tais como o Programa Inova Jacareí, abrigado no Centro de Inovação e Empreendedorismo de Jacareí (CIEJ), contando com a coordenação da Prefeitura de Jacareí, por meio da Secretaria de Desenvolvimento Econômico, e a participação institucional de entidades, faculdades, dentre elas a Faculdade INESP onde faz parte da Governança e tem a Mantenedora e Diretora Acadêmica como membra do conselho, além de grandes empresas da região.

Jacareí, além de sua localização estratégica e forte vocação industrial, tem se destacado como um centro de excelência na área de Recursos Humanos devido à combinação de seu crescimento econômico, a necessidade crescente de profissionais qualificados e o investimento em formação educacional de qualidade. O município, que abriga empresas de grande porte, como a Embraer, além de um crescente setor comercial e de serviços, está cada vez mais se tornando um ambiente fértil para a atuação de profissionais especializados em RH. Esse cenário favorece a criação de um mercado de trabalho dinâmico, que demanda uma gestão de pessoas eficiente e inovadora, capaz de acompanhar as constantes transformações e os desafios econômicos e organizacionais.

As empresas da região, com foco em inovação e competitividade, buscam profissionais com conhecimento técnico e estratégico em áreas como gestão de talentos, desenvolvimento organizacional, gestão de competências, cultura corporativa, saúde mental no ambiente de trabalho e práticas de sustentabilidade. Esse panorama exige que os gestores de RH não apenas dominem as práticas tradicionais da área, como recrutamento e seleção, mas também se tornem capazes de gerenciar mudanças organizacionais, implementar programas de diversidade e inclusão, desenvolver políticas de bem-estar e criar ambientes de trabalho mais colaborativos e produtivos.

Jacareí, ao ser um polo industrial, com destaque para a área de tecnologia e inovação, também se torna um centro importante para o desenvolvimento de talentos voltados à gestão de recursos humanos. A cidade oferece uma infraestrutura de ponta, com centros empresariais,



incubadoras de startups e espaços de coworking, além de estar muito próxima de outras cidades que abrigam grandes universidades e centros de pesquisa, como São José dos Campos. Esse ecossistema de inovação contribui para a criação de soluções criativas e modernas para as práticas de gestão de pessoas, ampliando as oportunidades de profissionais da área para se envolverem em novos projetos e áreas de atuação.

Além disso, Jacareí tem se consolidado como um polo de educação profissionalizante, com várias instituições de ensino superior, como a Faculdade INESP, que contribuem diretamente para a formação de profissionais qualificados em Recursos Humanos. O curso superior oferecido pela INESP, por exemplo, é estruturado para capacitar os alunos a enfrentarem os desafios do mercado de trabalho, por meio de disciplinas e práticas que alinham a teoria à prática, com ênfase em casos reais e desenvolvimento de competências de liderança, comunicação organizacional e gestão estratégica de pessoas.

A cidade tem, também, investido em parcerias com o setor privado e público para fomentar a qualificação contínua dos profissionais de RH, com programas de estágio, capacitação e eventos que visam o aprimoramento contínuo das práticas de gestão de pessoas. A presença de cursos de extensão, workshops e palestras de atualização, promovidos por instituições de ensino e empresas locais, reforça o papel de Jacareí na capacitação de profissionais que estão sempre em busca de melhorar a gestão e o bem-estar no ambiente corporativo.

Além de atender a demanda interna, a vocação de Jacareí para a área de Recursos Humanos também têm um impacto regional, atraindo empresas e profissionais de outras cidades, que veem a cidade como um centro de referência para o desenvolvimento de suas equipes e para o aprimoramento de suas práticas organizacionais. O crescente mercado de trabalho em RH, somado à forte rede de colaboração e à qualidade de formação oferecida, posiciona Jacareí como um polo estratégico para o desenvolvimento e a inovação no campo da gestão de pessoas. A cidade, portanto, não só atende às necessidades locais, mas também contribui para o



fortalecimento da economia regional e do setor de Recursos Humanos em todo o Estado de São Paulo.

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 acadêmica 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 é realizado dentro de um continuum, 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.

5.1 Sistema de Avaliação do Projeto do Curso

A implantação do projeto do Curso e das atividades previstas no seu PPC está diretamente relacionada com o empenho do corpo docente em elevar e garantir a qualidade do curso, através das aulas e das atividades e projetos de ensino, pesquisa e extensão por eles coordenados. Assim como, da estrutura disponível e do incentivo, estímulo e técnicas de aprendizado adotadas. Além do comprometimento com os objetivos, diretrizes e princípios do PPC, em harmonia com o PDI da INESP.

Os acompanhamentos das práticas de ensino e da implantação da proposta pedagógica são importantes, necessárias e estão previstas como atividades do colegiado do curso e do núcleo



docente estruturante – NDE, criado pelo Colegiado de Curso, O NDE tem entre outras funções, realizar avaliações periódicas do curso com o objetivo de verificar a adequação do PPC às diretrizes curriculares, de detectar falhas na implantação do mesmo, de apresentar propostas de correção e melhoramento deste ao colegiado do curso. O processo de avaliação da implantação do PPC deve servir de retroalimentação ao projeto do curso, permitindo atualizações mediante a relação com os docentes, discentes, egressos e setor produtivo.

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 dos Projetos Integradores e Atividades De Extensão.

A Política de Ensino baseia-se nos princípios: formação Integral; ensino e aprendizagem com qualidade; cumprimento das DCN para o Curso Superior de Tecnologia em 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 e 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 à empregabilidade e a formação continuada; bem como a formação continuada do corpo docente/técnico-administrativo.

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



6.1.1 Política de extensão:

A 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, 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 interdisciplinar, 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- Objetivo do Curso

6.2.1 Objetivos Gerais do Curso

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo a formação de profissionais altamente capacitados para atuar nas diversas áreas de gestão de pessoas nas organizações, com ênfase no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de Recursos Humanos. Dentre esses subsistemas, destacam-se o recrutamento e 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 e a emissão e avaliação de pareceres técnicos. O curso visa, ainda, capacitar os alunos para identificar a importância das pessoas dentro do contexto organizacional, reconhecendo seu papel estratégico no alcance dos objetivos empresariais.

Alinhado às diretrizes estabelecidas pelo Plano Nacional de Educação (PNE), o curso de Gestão de Recursos Humanos busca atender às demandas do mercado de trabalho, especialmente nas áreas de varejo de bens de consumo e serviços, considerando suas dimensões sociais, políticas e ambientais. A proposta formativa do curso está orientada para o desenvolvimento regional



integrado e sustentável, com o intuito de formar profissionais comprometidos com o crescimento econômico, social e ambiental das organizações e da comunidade. Dessa forma, contribui para o fortalecimento dos índices educacionais e para o desenvolvimento de uma força de trabalho qualificada na área de Recursos Humanos, apta a enfrentar os desafios e transformar o cenário atual das empresas e da sociedade. Do mesmo modo, vislumbra-se atender ao que preconiza as DCN'S da Educação Profissional e a orientação pedagógica do INESP em sua Proposta Pedagógica:

- Respeito aos valores estéticos, políticos e éticos;
- Desenvolvimento de competências para a laboralidade;
- Flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualidade;
- Identidade dos perfis profissionais de conclusão de cursos;
- Atualização permanente dos cursos e currículos;
- Liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;
- Garantia do padrão de qualidade e compromisso com os resultados de aprendizagem;
- Vinculação da educação profissional com o trabalho, a ciência, a tecnologia e as práticas sociais dos cidadãos;
- Valorização de experiências extraescolares;
- Atenção às tendências e oportunidades do mercado de trabalho;
- Valorização das formas de aprendizagem que levem à autonomia intelectual e à iniciativa de manter-se atualizado;
- Desenvolvimento das competências específicas relacionadas ao perfil de conclusão da graduação tecnológica em Recursos Humanos, que compõem seu itinerário profissional;

6.3 Objetivos Específicos

Além do objetivo geral acima descrito, o curso conta ainda com os seguintes objetivos específicos, que compreendem competências e especializações definidas pelo Núcleo Docente Estruturante do curso para cada uma das unidades curriculares que compõem a matriz, em alinhamento às normativas do curso. Esse conjunto de objetivos envolve:

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



- Promover o desenvolvimento de competências atitudinais (soft skills), técnicas (hard skills), de grupo (negociação, liderança, poder e solução de conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias) aplicadas à gestão de pessoas;
- Participar do desenvolvimento, implantação e disseminação de sistemas de informações de gestão de recursos humanos, utilizando dados gerados e mantidos pela organização e por outras fontes fidedignas (entidades de classe, institutos de pesquisa, administração pública, órgãos reguladores e pesquisas científicas), para subsidiar o processo decisório na execução de políticas de recursos humanos;
- Desenvolver estudos conectados com as políticas públicas e corporativas, estabelecendo procedimentos de gestão de recursos humanos que atendam às demandas da sociedade e às exigências legais, a fim de estabelecer relações adequadas com stakeholders e shareholders, minimizando riscos, turbulências e conflitos no ambiente de trabalho.

7- Perfil do Egresso

O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos formado pela Faculdade INESP , será habilitado para:

- Planejar, gerenciar e aplicar sistemas de gestão de pessoas.
- Promover o desenvolvimento do comportamento individual, de grupo e da cultura e clima organizacionais.
- Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização.
- Realizar diagnóstico organizacional e propor estratégias de desenvolvimento organizacional.

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.

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

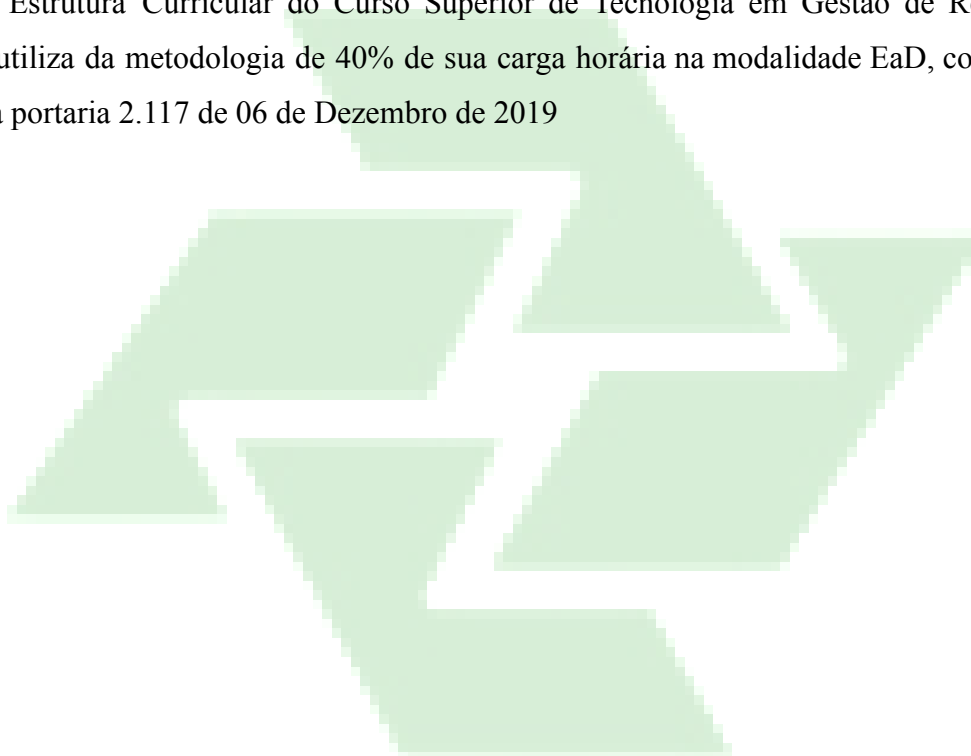
necessários ao desempenho profissional do graduado em tecnologia, Com base nesse documento, a Faculdade INESP definiu as atividades propostas aos estudantes como forma de estimular



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-problemas 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.

A Estrutura Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, se utiliza da metodologia de 40% de sua carga horária na modalidade EaD, conforme autorização da portaria 2.117 de 06 de Dezembro de 2019





8.1 Distribuição da Carga Horária e Tempo de Integralização

Organização	CH
Eixo Formativo	1.600h
Atividades de Extensão	160h
Total Sem disciplina Optativa	1.760h
Disciplina Optativa	CH
Libras	60h
Total com Disciplina Optativa	1.820 h
Integralização	Semestres
Mínimo	4 semestres
Máximo	8 semestres

A carga horária total do Curso será de 1.760 horas, distribuídas da seguinte forma: 1.600 horas destinadas às atividades formativas, 160 horas destinadas à atividade complementares : o aluno que optar em cursar a disciplina optativa de Libras com carga horária de 60 horas , terá como carga horária total de 1.820 horas. As horas destinadas às de atividades de extensão, atendem à *Resolução CNE/CES 7/2018.

Aula	Horário	Duração
1º Aula	18h45-19h45	60 minutos
2º Aula	19h45-20h45	60 minutos
Intervalo	20h45-21h00	15 minutos
3º Aula	21h-22h	60 minutos
Total= 3 horas de aula por dia		

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



FACULDADE INESP

INSTITUTO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA

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.



Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061

**8.1 Ementário**

Semestre	1º SEMESTRE	Carga Horária	Modalidade
1º	Gestão Ambiental e ESG	60h	EaD
1º	Fundamentos de Matemática	60h	Presencial
1º	Comunicação Empresarial	60h	Presencial
1º	Ética e Responsabilidade Socioambiental	60h	Presencial
1º	Fundamentos de Filosofia e Pensamento Crítico	60h	EaD
1º	Projeto Integrador I	100h	
2º	Logística Empresarial	60h	Presencial
2º	Psicologia e Comportamento Organizacional	60h	Presencial
2º	Educação em Direitos Humanos e Relações Etnico Raciais	60h	EaD
2º	Gestão da Tecnologia e Inovação	60h	EaD
2º	Estatística	60h	Presencial
2º	Projeto Integrador II	100h	
3º	Consultoria, Treinamento e Desenvolvimento	60h	EaD
3º	Departamento Pessoal	60h	Presencial
3º	Recrutamento e Seleção e Dinâmica de Grupo	60h	Presencial
3º	Cargos e Salários	60h	Presencial
3º	Elaboração de Projetos Ágeis	60h	EaD
3º	Projeto Integrador III	100h	
4º	Segurança, Saúde e Qualidade de Vida	60h	EaD
4º	Avaliação de Desempenho	60h	Presencial
4º	Direito Empresarial e do Trabalho	60h	Presencial

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, n° 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



4°	Marketing Digital e Serviços	60h	Presencial
4°	Estratégias Competitivas Aplicadas a Inovação e Empreendedorismo	60h	EaD
4°	Projeto Integrador IV	100h	
Atividades Complementares			160
Carga horária Total			1760
Optativa	Libras		60
Carga horária total com Optativa			1820





8.2 Bibliografia

Fundamentos de Matemática
Ementa: A disciplina de Fundamentos de Matemática, como área de conhecimento presente no cotidiano das pessoas, proporciona ao acadêmico a interação com o conhecimento matemático e com os recursos de ensino necessários à prática docente. A disciplina trata dos seguintes temas: conjuntos numéricos, equações e inequações, matrizes e equações lineares, trigonometria e geometria plana e espacial.
Bibliografia Básica
BONAFINI, Fernanda César (org.). Matemática . 2. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2018. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Matemática
BONAFINI, Fernanda César (org.). Matemática e estatística . 1. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2014. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Matemática e estatística
SAMANEZ, Carlos Patrício Mercado. Matemática financeira: aplicações à análise de investimentos . 4. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2006. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Matemática financeira: aplicações à análise de investimentos
Bibliografia Complementar
SPERANDIO, Décio. Cálculo numérico e programação matemática: aplicações . 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2022. <i>E-book</i> . Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/198970
DEMANA, F. D.; WAITS, B. K.; FOLEY, G. D. Pré-cálculo . 2. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2013. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Pré-cálculo
BRAVO, Dayane Perez. Matemática aplicada . 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. <i>E-book</i> . Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186526
FERREIRA, Paulo Vagner. Matemática financeira na prática . 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2019. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Matemática financeira na prática
LARSON, Roland Edwin; FARBER, Betsy. Estatística aplicada . 2. ed. São Paulo: Pearson, 2004. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Estatística aplicada



Comunicação Empresarial

Ementa: Proporcionar aos alunos o desenvolvimento de conceitos básicos por meio da contextualização e da sua capacidade analítica, propondo uma visão geral acerca da comunicação organizacional nas empresas, habilitando-os na construção de um plano estratégico da comunicação em instituições públicas ou privadas dentro de uma perspectiva estratégica.

Para isso destacamos: Definição e Processos de Comunicação Comunicação e funções da linguagem; Comunicação Escrita nas Organizações; Comunicação Empresarial.

Bibliografia Básica

KOCH, Ingedore Grünfeld Villaça; ELIAS, Vanda Maria. **Ler e escrever: estratégias de produção textual**. 2. ed. São Paulo, SP: Contexto, 2010. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Ler e escrever: estratégias de produção textual](#)

KÖCHE, Vanilda Salton. **Leitura e produção textual**. 6. ed. São Paulo: Vozes, 2014. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Leitura e produção textual](#)

SOUZA, Priscila Vieira. **Comunicação empresarial e organizacional**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Comunicação empresarial e organizacional](#)

Bibliografia Complementar

BITTENCOURT, Guida Fernanda Proença. **Linguística textual**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Linguística textual](#)

COELHO, Fábio André; PALOMANES, Roza. **Ensino de produção textual**. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2016. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Ensino de produção textual](#)

COSTA, Luciano Martins. **Escrever com criatividade**. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2011. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Escrever com criatividade](#)

SALVADOR, Arlete. **Escrever bem no trabalho: do whatsapp ao relatório**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2021. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Escrever bem no trabalho: do whatsapp ao relatório](#)

SANTOS, Alexandre Henrique. **Poder de uma boa conversa**. 1. ed. São Paulo: Vozes, 2017. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Poder de uma boa conversa](#)

**Ética e Responsabilidade Socioambiental**

Ementa: Nesta disciplina vamos discutir alguns questionamentos na sociedade ao longo do tempo e o desenvolvimento de teorias que tentam contribuir para que a vida em comunidade seja boa para todos, com ética, moral e direitos de cada cidadão.

Bibliografias Básicas

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Ética**. São Paulo: Pearson, 1ª Edição 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3535>

PERSEGUINI, Alayde dos Santos. **Responsabilidade social**. Pearson. 1ª Edição 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35528>

CORTELLA, Mario Sergio. et.al. **Ética e vergonha na cara**. 7ª ed. 1ª Edição 2023. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/208637>

Bibliografias Complementares

ESPINOSA, Baruch de. **Ética demonstrada em ordem geométrica**. Vozes. 1ª Edição 2023. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/208615>

PAVIANI, Jayme. **Ética aplicada: estudos**. Educ. 1ª Edição 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/175204>

ALENCANSTRO, Mario Sergio Cunha. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. São Paulo. Intersaberes. 2ª Edição. 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/42574>

ARANTES, Elaine Cristina. **Empreendedorismo e responsabilidade social**. São Paulo. Intersaberes. 1ª Edição 2014

SIDGWICK, Henry. **História da ética**. Ícone. 1ª Edição 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184892>

**Fundamentos de Filosofia e o Pensamento Crítico**

Ementa: Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos: como estudar filosofia; conceito de filosofia; história da filosofia; campos da filosofia: ética, metafísica, lógica, teoria do conhecimento, filosofia política, estética, filosofia da linguagem, filosofia das ciências; filosofia oriental; filosofia no Brasil; filosofia para crianças; perfil do filósofo, atribuições e sua atuação profissional.

Bibliografias Básicas

NETO, João Augusto Mattar. **Filosofia**. São Paulo. Pearson, 2ª Edição 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183206>

REZENDE, Josimaber. **Filosofia simples e prática**. São Paulo. Intersaberes, 1º Edição 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/179735>

PONDÉ, Luiz Felipe. **Filosofia do cotidiano: um pequeno tratado sobre questões menores**. Contexto, 1º Edição 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/169643>

Bibliografias Complementares

KOHAN, Walter. et.al. **Filosofia: o paradoxo de aprender e ensinar**. Autêntica, 1º Edição 2009. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/192438>

GUIMARÃES, Bruno. et.al. **Filosofia como esclarecimento**. Autêntica. 1º Edição 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/192540>

BUZZI, Arcângelo R. **A filosofia e o cuidado da vida**. Vozes. 1º Edição 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/54220>

VALESE, Rui. et.al. **Filosofia latino-americana e brasileira**. São Paulo. Intersaberes 1º Edição 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/163849>

PEDRON, Lucas Lipka. **Fundamentos da história da filosofia no Brasil**. São Paulo. Contentus, 1º Edição 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/193073>

**Administração e ESG**

Ementa: A preocupação com o meio ambiente é um assunto internacional recorrente, sobretudo em decorrência dos efeitos visíveis dos desequilíbrios da natureza. Atualmente, questões relacionadas à globalização, desenvolvimento sustentável e modelos de gestão ambiental fazem parte do vocabulário de pequenas e grandes empresas. Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos: Instrumentos de política pública ambiental, Política pública ambiental brasileira, Fundamentos da gestão ambiental, Normas ISO 14001 etc..

Bibliografias Básicas

SILVA, Maria Cristina da. **Educação ambiental: a sustentabilidade em construção**. Pocco e Litera, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/207416>

ALVES, Ricardo Alves. **ESG: o presente e o futuro das empresas**. Vozes. 1º Edição 2023. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/211492>

CURI, Denise. **Gestão ambiental**. São Paulo. Pearson 2012. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/3018>

Bibliografias Complementares

AMATO NETO, João. **ESG investing: um novo paradigma de investimentos?**. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2022. E-book. Disponível em: [Livro - Sumário: ESG investing: um novo paradigma de investimentos?](#)

CALDAS, Ricardo Melito. **Responsabilidade socioambiental**. São Paulo. Pearson. 2º Edição 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, 1º Edição 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/197436>

YABE, Izabela de Gracia. **Planejamento e gestão ambiental**. São Paulo: Contentus, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183225>

TESTA, Marcelo. et.al. **Legislação ambiental e do trabalhador**. São Paulo: Pearson, 2º Edição 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177791>



Logística Empresarial

Ementa: Com o consumo cada vez maior da população mundial e o acesso aos diferentes meios de comunicação, a logística tem sido considerada um processo altamente estratégico. O fator prazo de entrega se tornou um obstáculo a ser superado pelas empresas que buscam se consolidar num mercado altamente competitivo. Nesta disciplina serão abordados os seguintes conteúdos: Fundamentos da logística; A logística no Brasil; Estrutura dos elementos básicos de uma cadeia logística; Tipos e classificação de condomínios de armazenagem; Definição e tipos de plataformas logísticas; A logística no mundo , entre outros

Bibliografias Básicas

MORAIS, Roberto Ramos de. **Logística empresarial**. São Paulo: Intersaberes, 1º Edição 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/180260>

IZIDORO, Cleyton. **Logística empresarial**. São Paulo: Pearson, 1º Edição 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/183209>

FILHO, Edelvino Razzolino. **Logística empresarial no Brasil tópicos especiais**. São Paulo: Intersaberes, 1º Edição 2012

Bibliografias Complementares

VITORINO, Carlos Márcio. **Logística**. São Paulo: Intersaberes, 2º Edição 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184081>

MENDES, Paulo Rogério. **Supply chain: uma visão técnica e estratégica**. Blucher, 1º Edição 2023. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/210319>

NETO, Fernando Gorni. **Gestão de suprimentos e logística**. Freitas Barbosa. 1º Edição 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/202134>

FLORES, Márcio José das. **Logística global e sua importância estratégica**. São Paulo: Contentus, 1º Edição 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/193265>

IZIDORO, Cleyton. **Gestão de tecnologia e informação em logística**. São Paulo: Pearson, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/35797>



Psicologia e Comportamento Organizacional
<p>Ementa: A área de comportamento organizacional tem sido cada vez mais levada em conta na hora de se estudar o funcionamento de uma organização e a maneira como esta desenvolve suas estratégias de atuação no mercado. Ao demonstrar que quem faz uma organização funcionar são as pessoas e não apenas os números, esta disciplina integra conceitos de administração e de psicologia para evidenciar como as pessoas – em grupo ou individualmente – podem influenciar seus ambientes de trabalho e, por consequência, seus resultados almejados.</p>
Bibliografias Básicas
<p>ALVES, Osnei Francisco. Comportamento organizacional. Freitas Bastos, 1º Edição 2023. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/208452</p>
<p>FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. et.al. Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas. Vetor. 1º Edição 2022. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/203123</p>
<p>SILVA, Lígia Carolina Oliveira. et.al. Psicologia da carreira: fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho. Vetor, 1º Edição 2021. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/189688</p>
Bibliografias Complementares
<p>BUENO, ADEMIR. Psicologia do desenvolvimento humano. São Paulo: Contentus, 1º Edição 2020. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186924</p>
<p>BIAZZI, Fábio de. Lições essenciais sobre liderança e comportamento organizacional. Labrador, 2º Edição 2022. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/198038</p>
<p>PASETTO, Neusa Vítola. et.al. Comportamento organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia. São Paulo: Intersaberes. 1º Edição 2012. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/5986</p>
<p>ROBBINS, Stephen Paul. et.al. Comportamento organizacional. São Paulo: Intersaberes. 11º Edição 2005. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/316</p>
<p>MENDONÇA, Helenides; FERREIRA, Maria Cristina; NEIVA, Elaine Rabelo (org.). Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2016. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática</p>

**Educação em Direitos Humanos e Relações Étnico Raciais**

Ementa: Há uma definição clássica, e até pueril, do termo “direito”, que significa exatamente aquilo que é reto, correto ou justo — e, por conseguinte, se opõe ao que é torto. Quando se traz esse debate para a lógica dos direitos humanos, não raro falácias do tipo “só é possível direitos humanos para humanos direitos” podem aparecer no discurso. Dentro dessa perspectiva, a primeira questão a se considerar é que não se trata de um direito só de quem “é correto” ou “merece” Direitos Humanos, pois a concepção dos Direitos Humanos, como a própria declaração de 1948 ilustra, é universal. Direitos não são favores, súplicas ou gentilezas. Não se pede um direito, luta-se por ele. A luta pelos Direitos Humanos é, sob esta perspectiva, uma luta pela própria humanidade. Mas cada direito corresponde a um dever — e, ao afirmar isso, não significa dizer que os Direitos Humanos têm sua eficácia por produzirem deveres, mas sim por seus efeitos na produção cultural.

Bibliografias Básicas

MELO, Milena Barbosa de. **Educação em direitos humanos: elementos educacionais e culturais**. São Paulo: Intersaberes, 1º Edição 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/197423>

FREI, Altieres Edegar. **Educação em direitos humanos: elementos educacionais e culturais**. São Paulo: Contentus, 1º Edição 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184170>

CHICARINO, Tathiana Senne. **Educação em direitos humanos**. São Paulo: Pearson, 1º Edição 2016

Bibliografias Complementares

PINHEIRO, Daniella Maria. **Direitos humanos**. Curitiba: Intersaberes, 1º Edição 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/205609>

GARBIN, Isabela. **Direitos humanos e relações internacionais**. Contexto, 1º Edição 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/194881>

SAITO, Tiemi. **Direitos humanos**. Contentus, 1º Edição 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/184121>

RIOS, Mariza. **Direitos humanos e democracia em construção: desafios atuais**. Conhecimento Livraria e Distribuidora. 1º Edição 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/189717>

VIANA, Ana Cristina Aguiar. **Direitos humanos: aspectos históricos, conceituais e conjunturais**. São Paulo, 1º Edição 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186046>

**Gestão da Tecnologia e Inovação**

Ementa: Esta disciplina tem como intuito fornecer um direcionamento no que tange à gestão da inovação e do conhecimento organizacional. Todo o conteúdo é um convite à reflexão em torno do tratamento que se dá ao conhecimento organizacional e às práticas de gestão da inovação, presentes no cotidiano das empresas. Fundamentos Gerais; Conceitos de Inovação; Princípios de Tecnologia; Evolução da Tecnologia; Princípios da Tecnologia e da Inovação; Internet das coisas e as 'coisas' do varejo; Tecnologia de pagamentos e segurança digital; Tecnologia, inovação e logística; Inteligência artificial e a revolução nos sistemas corporativos; Tecnologia blockchain nos processos gerenciais

Bibliografias Básicas

Fonseca, Edson. **Gestão da tecnologia e inovação**. Curitiba: Intersaberes, 1º Edição 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/173306>

SOUZA, Alexandre.A.C e. **Ciência, tecnologia e inovação na América Latina: avanços e experiências em abordagem inter(multi)disciplinar**. Pocco e Littera, 1º Edição 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/206242>

VOLPATO, Maricilia. **Desenvolvimento em ciência, tecnologia e inovação: CT&I**. São Paulo: Contentus, 1º Edição 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187917>

Bibliografias Complementares

ALMEIDA, Mário de Souza. **Administração da tecnologia de informação e comunicação: da informática básica à gestão do conhecimento**. Freitas Bastos, 1º Edição 2024. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/213566>

MANCINI, Mônica. et.al. **Sistemas de informação: gestão e tecnologia na era digital**. Brasport, 1º Edição 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/205961>

ARMSTRONG, Paul. et.al. **Dominando as tecnologias disruptivas: aprenda a compreender, avaliar e tomar melhores decisões sobre qualquer tecnologia que possa impactar o seu negócio**. Autêntica Business, 1º Edição 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/194724>

ORTIZ, Felipe Chibás. **Criatividade, inovação e empreendedorismo: startups e empresas digitais na economia criativa**. Phorte, 1º Edição 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/205323>

ROGERS, David L. **Transformação digital: repensando o seu negócio para a era digital**. Autêntica Business, 1º Edição 2017. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/194721>

**Estatística**

Ementa: O principal objetivo nesta disciplina é mostrar como a estatística pode ser usada na sua vida acadêmica e profissional. Assim, buscamos explorar os conteúdos de base dessa ciência de forma didática e progressiva, entre temas importantes, destacamos como distribuir frequências, trabalhar com medidas de tendência central e de dispersão e calcular medidas de assimetria e de curtose.

Bibliografias Básicas

LARSON, Roland Edwin. **Estatística aplicada: retratando o mundo**. Grupo A, 8ª Edição 2023. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/208455>

QUINSLER, Aline Purcote. **Probabilidade e estatística**. Curitiba: Intersaberes, 1ª Edição 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/200204>

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Estatística aplicada a todos os níveis**. Curitiba: Intersaberes, 2ª Edição 2018. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/193175>

Bibliografias Complementares

BONAFINI, Fernanda César. **Estatística**. São Paulo: Pearson, 2ª Edição 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/182728>

NETO, Pedro L.O.C. et.al. **Probabilidades**. Blucher 2ª Edição 2006. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177924>

BECKMAN, OTTO.R. et.al. **Análise estatística da decisão**. Blucher, 1ª Edição 2009. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/173308>

LARSON, Roland Edwin; FARBER, Betsy. **Estatística aplicada**. 6. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2015. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/36874>

BONAFINI, Fernanda César. **Matemática e estatística**. 1. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2014. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/26526>



Departamento Pessoal
<p>Ementa: O principal objetivo é proporcionar ao aluno os conhecimentos necessários para a gestão das atividades relacionadas aos processos administrativos de recursos humanos, com foco na legislação trabalhista e previdenciária. Serão abordados os procedimentos de contratação, gestão de pessoal, folha de pagamento, benefícios, direitos e deveres dos empregados, além das obrigações fiscais e legais que envolvem a administração de pessoal nas organizações.</p>
Bibliografias Básicas
<p>SANTOS, Milena Sanches Tayano dos; MACHADO, Mariza Abreu Oliveira. Departamento de pessoal modelo: atualizada com base na lei geral de proteção de dados, eSocial, EFD-Reinf e DCTFWeb. 11. ed. Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2022. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Departamento de pessoal modelo: atualizada com base na lei geral de proteção de dados, eSocial, EFD-Reinf e DCTFWeb</p>
<p>CARNEIRO, Marcos Antonio. Gestão de departamento pessoal. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Gestão de departamento pessoal</p>
<p>SILVA, Altair José da (org.). Desenvolvimento pessoal e empregabilidade. São Paulo: Pearson, 2016. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Desenvolvimento pessoal e empregabilidade</p>
Bibliografias Complementares
<p>MORENO, Amanda Izabelle. Administração de cargos e salários. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Administração de cargos e salários</p>
<p>BOOG, G. G.; BOOG, M. Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégia. 6. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2013. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégia</p>
<p>ALCÂNTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2016. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas</p>
<p>SILVA, Álvaro Pequeno da (org.). Administração de recursos humanos. São Paulo: Pearson, 2012. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Administração de recursos humanos</p>
<p>MORENO, Amanda Izabelle. Administração de cargos e salários. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: Livro - Visão Geral: Administração de cargos e salários</p>

**Consultoria, Treinamento e Desenvolvimento**

Ementa: O principal objetivo é proporcionar aos alunos os conceitos e práticas essenciais para a atuação em consultoria organizacional e para o desenvolvimento de programas de treinamento eficazes, o diagnóstico organizacional, as metodologias de consultoria, as estratégias de treinamento e as melhores práticas para o desenvolvimento contínuo de habilidades e competências dos colaboradores.

Bibliografias Básicas

CUNHA, Jeferson Luis Lima. **Consultoria organizacional**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2013. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Consultoria organizacional](#)

FREIRE, D. A. L. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados](#)

SILVA, Altair José da (org.). **Desenvolvimento pessoal e empregabilidade**. São Paulo: Pearson, 2016. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Desenvolvimento pessoal e empregabilidade](#)

Bibliografias Complementares

SILVA, Altair José da (org.). **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal**. São Paulo: Pearson, 2016. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal](#)

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Coaching e mentoring**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Coaching e mentoring](#)

FREIRE, D. A. L. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados](#)

SOUZA, Ovanildo Gonçalves de (org.). **Consultoria empresarial**. São Paulo: Pearson, 2016. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Consultoria empresarial](#)

MORENO, Amanda Izabelle. **Administração de cargos e salários**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Administração de cargos e salários](#)

**Recrutamento, Seleção e Dinâmica de Grupo**

Ementa: O principal objetivo é proporcionar aos alunos conhecimentos teóricos e práticos sobre os processos de recrutamento e seleção de pessoal, além de técnicas e ferramentas de dinâmicas de grupo aplicadas a esses contextos. A disciplina visa desenvolver habilidades para identificar e selecionar talentos de maneira eficiente, bem como integrar estratégias que potencializam a escolha do melhor candidato para a organização.

Bibliografias Básicas

FARIA, Maria Helena Alves de (org.). **Recrutamento, seleção e socialização**. 1. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Recrutamento, seleção e socialização](#)

MORBACH, Jaqueline; MENDES, Giselly Santos. **Técnicas vivenciais: dinâmicas de grupo e jogos empresariais**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2022. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Técnicas vivenciais: dinâmicas de grupo e jogos empresariais](#)

LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e seleção de talentos**. Curitiba, PR: Intersaberes, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Recrutamento e seleção de talentos](#)

Bibliografias Complementares

DIAS, Maria Sara de Lima; SILVA NETO, Pedro Moreira da. **Dinâmica de grupo: aspectos teóricos e práticos**. 1. ed. São Paulo: Vozes, 2012. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Dinâmica de grupo: aspectos teóricos e práticos](#)

MAYER, Canísio. **Dinâmicas de grupo: ampliando a capacidade de interação**. 1. ed. Campinas: Papyrus, 2011. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Dinâmicas de grupo: ampliando a capacidade de interação](#)

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Jogos de empresa e técnicas vivenciais**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2007. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Jogos de empresa e técnicas vivenciais](#)

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2012. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Gestão de pessoas e talentos](#)

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelo de competências e gestão de talentos**. 2. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2007. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Modelo de competências e gestão de talentos](#)

**Elaboração de Projetos Ágeis**

Ementa: O principal objetivo é capacitar os alunos a elaborar, gerenciar e implementar projetos utilizando metodologias ágeis. A disciplina visa fornecer as ferramentas e técnicas para planejar e executar projetos de forma eficiente, promovendo a entrega contínua de valor, adaptabilidade às mudanças e a colaboração entre as equipes.

Bibliografias Básicas

LUZ, Sandro Fabiano da. **Relação entre projetos ágeis e área de processos**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2021. E-book. Disponível em: [Livro - Sumário: Relação entre projetos ágeis e área de processos](#)

GUEDES, Filipe Eduardo Martins. **Análise de viabilidade de projetos**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Análise de viabilidade de projetos](#)

MASSARI, V. L. **Gerenciamento ágil de projetos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2018. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Gerenciamento ágil de projetos](#)

Bibliografias Complementares

FOGGETTI, Cristiano (org.). **Gestão ágil de projetos**. São Paulo: Pearson, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Gestão ágil de projetos](#)

CARVALHO, Fábio Câmara Araújo de. **Gestão de projetos**. São Paulo, SP: Pearson, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Gestão de projetos](#)

AUGUSTO, Carlos. **Gestão estratégica por meio de projetos e agilidade**. Rio de Janeiro, RJ: Brasport, 2024. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Gestão estratégica por meio de projetos e agilidade](#)

FERREIRA, Marcelo Bellon. **Métodos ágeis e melhoria de processos**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Métodos ágeis e melhoria de processos](#)

VALERIANO, D. L. **Moderno gerenciamento de projetos**. 2. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Moderno gerenciamento de projetos](#)

**Cargos e Salários**

Ementa: O principal objetivo é proporcionar aos alunos o conhecimento necessário para compreender a gestão de cargos e salários nas organizações, incluindo a análise, descrição e avaliação de cargos, bem como a definição e aplicação de políticas salariais. A disciplina também visa capacitar os alunos a desenvolver estratégias para atrair, reter e motivar talentos, de forma alinhada aos objetivos organizacionais.

Bibliografias Básicas

MORENO, Amanda Izabelle. **Administração de cargos e salários**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Administração de cargos e salários](#)

ALMEIDA, Airton Vieira de (org.). **Divisão e modelagem de cargos**. 1. ed. São Paulo: Pearson, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Divisão e modelagem de cargos](#)

SCHMIDMEIER, Janete. **Remuneração estratégica**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Remuneração estratégica](#)

Bibliografias Complementares

ORSI, Ademar. **Remuneração de pessoas nas organizações**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Remuneração de pessoas nas organizações](#)

SALICIO, Celso Furniel (org.). **Sistemas de remuneração, incentivos e carreira**. São Paulo, SP: Pearson, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Sistemas de remuneração, incentivos e carreira](#)

BARBOZA, Mariana Monfort; WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações](#)

TEJADA, José. **Motivação e liderança como fatores estratégicos de sucesso: você pode fazer a diferença na organização**. Porto Alegre, RS: Educs, 2013. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Motivação e liderança como fatores estratégicos de sucesso: você pode fazer a diferença na organização](#)

CARNEIRO, Marcos Antonio. **Gestão de departamento pessoal**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Gestão de departamento pessoal](#)

**Avaliação de Desempenho**

Ementa: O principal objetivo é capacitar os alunos a entender os conceitos, ferramentas e métodos utilizados na avaliação de desempenho dos colaboradores, além de proporcionar uma visão crítica sobre como essas práticas impactam o desenvolvimento profissional, a motivação e o atingimento de metas organizacionais.

Bibliografias Básicas

JARDEWESKI, Cley Jonir Foster; JARDEWESKI, Gustavo Luiz Foster. **Técnicas e métodos de avaliação de desempenho**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Técnicas e métodos de avaliação de desempenho](#)

IZIDORO, Cleyton (org.). **Avaliação de desempenho de empresas**. 1. ed. São Paulo: Pearson, 2016. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Avaliação de desempenho de empresas](#)

SILVA, Altair José da (org.). **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal**. São Paulo: Pearson, 2016. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal](#)

Bibliografias Complementares

CHAVES, Neuza. **Meritocracia: influência da cultura brasileira no desempenho e no mérito**. 1. ed. Belo Horizonte: Falconi, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Meritocracia: influência da cultura brasileira no desempenho e no mérito](#)

DESPAIN, James; CONVERSE, Jane Bodman. **Dignidade para todos: alto desempenho com liderança baseada em valores**. 1. ed. São Paulo: Pearson, 2004. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Dignidade para todos: alto desempenho com liderança baseada em valores](#)

BARBOZA, Mariana Monfort; WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações](#)

TEJADA, José. **Motivação e liderança como fatores estratégicos de sucesso: você pode fazer a diferença na organização**. Porto Alegre, RS: Educs, 2013. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Motivação e liderança como fatores estratégicos de sucesso: você pode fazer a diferença na organização](#)

MAYER, Canísio. **Dinâmicas de grupo: ampliando a capacidade de interação**. 1. ed. Campinas: Papyrus, 2011. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Dinâmicas de grupo: ampliando a capacidade de interação](#)

**Direito Empresarial e do Trabalho**

Ementa: O principal objetivo é proporcionar aos alunos uma compreensão ampla sobre os aspectos jurídicos que envolvem o ambiente empresarial e o relacionamento trabalhista, abordando desde a constituição de empresas até as normas que regem a relação entre empregador e empregado. Apresentando à Introdução ao Direito Empresarial; A Empresa e sua Estrutura Jurídica; Atos e Contratos Empresariais; Introdução ao Direito do Trabalho; Remuneração e Benefícios; Direitos Trabalhistas; Introdução ao Direito Coletivo do Trabalho;

Bibliografias Básicas

BRANCHIER, Alex Sander Hostyn; MOTTA, Fernando Previdi. **Direito empresarial**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2012. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Direito empresarial](#)

ALCÂNTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2016. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas](#)

SILVA, Heleno Florindo da. **Direito constitucional: teoria da constituição: direitos e deveres fundamentais**. Belo Horizonte, MG: Dialética, 2024. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Direito constitucional: teoria da constituição: direitos e deveres fundamentais](#)

Bibliografias Complementares

EZENDE, Bruno; SANTOS, Eronides; ESTEFAM, André; BARONOVSKY, Ricardo (coord.). **Direito empresarial**. São Paulo, SP: Rideel, 2023. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Direito empresarial](#)

ARMANI, Wagner; FERREIRA, Rodrigo Eduardo; JOVETTA, Diogo Cressoni. **Direito empresarial: teoria geral da empresa**. 1. ed. Indaiatuba, SP: Foco, 2024. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Direito empresarial: teoria geral da empresa](#)

SOUZA, Cláudio Luiz Gonçalves de. **Fundamentos de direito empresarial: a essência objetiva do conteúdo**. Belo Horizonte: Dialética, 2024. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Fundamentos de direito empresarial: a essência objetiva do conteúdo](#)

ALCÂNTARA, Silvano Alves. **Relações trabalhistas**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Relações trabalhistas](#)

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho material, processual e legislação especial**. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2017. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Direito do trabalho material, processual e legislação especial](#)

**Segurança, Saúde e Qualidade de Vida**

Ementa: O principal objetivo nesta disciplina é compreender os conceitos fundamentais de segurança no trabalho e saúde ocupacional, analisar as relações entre qualidade de vida, ambiente de trabalho e bem-estar dos colaboradores, desenvolver habilidades para identificar e minimizar riscos no ambiente laboral. Introdução à Segurança e Saúde no Trabalho Logístico; Riscos e Acidentes na Logística; Ergonomia no Ambiente Logístico; Qualidade de Vida no Setor Logístico; Gestão de Saúde e Segurança; Responsabilidade Social e Sustentabilidade.

Bibliografias Básicas

TOLEDO, Fábio de (org.); OLIVEIRA, Celso Luis de; PIZA. **Segurança e saúde no trabalho vol. 1** (História da Segurança do Trabalho - Princípios da Administração e Gestão Empresarial - Segurança do trabalho - Equipamento de Proteção Individual (EPI) - Ergonomia - Ética profissional e empreendedorismo - Programas da Área de SST). 1. ed. São Caetano do Sul: Difusão, 2016. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/162996>

ARAUJO, Eduardo Moraes. **Higiene e segurança no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/191630>

ROSSETE, Celso Augusto (org.). **Segurança do trabalho e saúde ocupacional**. 1. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2015. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/31163>

Bibliografias Complementares

PEGATIN, Thiago de Oliveira. **Segurança no trabalho e ergonomia**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/178170>

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: Intersaberes, 2017. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/52530>

GRANADO, Marcelo Marques. **Gerenciamento inteligente de riscos: the book of risk strategic**. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Brasport, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/208688>

DIFUSÃO EDITORA. **Nr-17: ergonomia**. 1. ed. São Caetano do Sul: Difusão, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/204850>

KIRCHNER, Arndt; KAUFMANN, Hans; SCHMID, Dietmar. **Gestão da qualidade: segurança do trabalho e gestão ambiental**. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2008. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/173468>

**Estratégias Competitivas Aplicadas à Inovação e Empreendedorismo**

Ementa: O objetivo desta disciplina é proporcionar aos alunos o conhecimento e as ferramentas necessárias para analisar, formular e implementar estratégias competitivas inovadoras. Introdução à Inovação e Empreendedorismo; Teorias e Modelos de Estratégias Competitivas; Ambiente Competitivo e Análise de Mercado; Criação de Vantagens Competitivas Sustentáveis; Empreendedorismo em Tempos de Transformação.

Bibliografias Básicas

CERTO, S. C.; PETER, J. P. **Administração estratégica:** planejamento e implantação de estratégias. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2010. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Administração estratégica: planejamento e implantação de estratégias](#)

SILVA, Eduardo Damião da. **Os 5 Ps da estratégia:** uma nova abordagem. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2019. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Os 5 Ps da estratégia: uma nova abordagem](#)

MARTINS, Tomás Sparano; GUINDANI, Roberto Ari. **Estratégia e competitividade.** 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2013. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Estratégia e competitividade](#)

Bibliografias Complementares

SAVAGNAGO, Moriel; VIZEU, Fabio. **Estratégia, core competence e mudança organizacional.** 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Estratégia, core competence e mudança organizacional](#)

KLUYVER, C. A. de; PEARCE II, J. A. **Estratégia:** uma visão executiva. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2006. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Estratégia: uma visão executiva](#)

BARNEY, J. B.; HESTERLY, W. S. **Administração estratégica e vantagem competitiva:** casos brasileiros cedidos pela Central de Cases ESPM. São Paulo: Pearson, 2007. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Administração estratégica e vantagem competitiva: casos brasileiros cedidos pela Central de Cases ESPM](#)

BARNEY, J. B.; HESTERLY, W. S. **Administração estratégica e vantagem competitiva:** conceitos e casos. 5. ed. São Paulo: Pearson, 2017. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Administração estratégica e vantagem competitiva: conceitos e casos](#)

ROMANI-DIAS, Marcello; SILVA, Caio Sousa da; BARBOSA, Aline dos Santos. **Estratégia empresarial:** as etapas do processo estratégico e o uso de ferramentas clássicas. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Estratégia empresarial: as etapas do processo estratégico e o uso de ferramentas clássicas](#)

**Marketing Digital e de Serviços**

Ementa: O objetivo desta disciplina é capacitar os alunos a compreenderem e aplicarem estratégias e ferramentas de marketing digital de forma eficaz, considerando as particularidades do setor de serviços. Compreender o comportamento do consumidor; Desenvolver habilidades estratégicas; Estudar as ferramentas e plataformas digitais; Analisar as particularidades dos serviços; Capacitar os alunos a medir e avaliar o desempenho.

Bibliografias Básicas

COSTA, Bruna Cescatto. **Estratégia de marketing na era digital**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Estratégia de marketing na era digital](#)

GIACOMETTI, Henrique Brockelt. **Ferramentas do marketing: do tradicional ao digital**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2020. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Ferramentas do marketing: do tradicional ao digital](#)

ARANTES, Elaine Cristina. **Marketing de serviços**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2012. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Marketing de serviços](#)

Bibliografias Complementares

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: a edição do novo milênio**. 10. ed. São Paulo: Pearson, 2000. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Administração de marketing: a edição do novo milênio](#)

GARCIA, Janaina Leonardo (org.). **Marketing de serviços e de varejo**. 1. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2015. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Marketing de serviços e de varejo](#)

MICELI, A. L. C.; SALVADOR, D. O. **Planejamento de marketing digital**. 2. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2017. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Planejamento de marketing digital](#)

LOVELOCK, Christopher; WIRTZ, Jochen. **Marketing de serviços: pessoas, tecnologia e resultados**. 5. ed. São Paulo, SP: Pearson, 2006. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Marketing de serviços: pessoas, tecnologia e resultados](#)

PINTO, Sandro Coelho Moreira. **Administração de Marketing**. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2024. E-book. Disponível em: [Livro - Visão Geral: Administração de Marketing](#)



Libras (Optativa)
<p>Ementa: O principal objetivo nesta disciplina é compreender os fundamentos da Língua Brasileira de Sinais (Libras) e sua importância na comunicação com a comunidade surda, desenvolver habilidades práticas de uso da Libras em contextos diversos, promover a inclusão e o respeito à cultura surda. 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.</p>
Bibliografias Básicas
<p>BAGGIO, M.A. Libras. Curitiba: InterSaberes, 2017. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/129456</p>
<p>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</p>
<p>SANATANA, Ana Paula. Surdez e linguagem. São Paulo: Summus, 2019. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/177963</p>
Bibliografias Complementares
<p>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</p>
<p>GÓES, Maria Cecília Rafael de. Linguagem, surdez e educação. São Paulo: Autores Associados, 2020. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186577</p>
<p>SARNICK, Mariana Victoria Todeschini. Libras. Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186507</p>
<p>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</p>
<p>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</p>



Projeto Integrador
Bibliografia Básica: Toda Bibliografia do Curso
Bibliografia Complementar: Toda Bibliografia do Curso

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 acadêmica.

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 - Regulamento de atividades de Extensão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade INESP.

Art. 1º - O presente regulamento tem por finalidade normatizar as Atividades de Extensão como componente curricular dos Cursos de Graduação da IES.

Art. 2º - As Atividades de Extensão, cuja obrigatoriedade está em função do Projeto Pedagógico do Curso e das normas legais pertinentes (Diretrizes Curriculares), têm a finalidade de enriquecer o processo de ensino-aprendizagem privilegiando:

1. Complementar a formação profissional e social;
2. Ampliar os horizontes do conhecimento, bem como de sua prática, para além da sala de aula, em atividades de ensino, pesquisa e extensão;
3. Favorecer o relacionamento entre grupos e a convivência com as diferenças sociais no contexto regional em que se insere a instituição;
4. Propiciar a inter e a transdisciplinaridade no currículo, dentro e entre os semestres e séries;



5. Estimular práticas de estudo independentes, visando a uma progressiva autonomia profissional e intelectual do aluno;

6. Encorajar o reconhecimento de conhecimentos, habilidades e competências adquiridas fora do ambiente escolar, inclusive as que se referirem às experiências profissionalizantes julgadas relevantes para a área de formação considerada;

7. Fortalecer a articulação da teoria com a prática, valorizando a pesquisa individual e coletiva e a participação em atividades de extensão.

Art. 3º - As Atividades de Extensão deverão ser cumpridas pelo aluno a partir de seu ingresso no curso, obedecendo à carga horária exigida em cada currículo, de acordo com as Diretrizes Curriculares, para a conclusão do seu curso de graduação;

Art. 4º - A integralização das Atividades de Extensão é condição necessária para a colação de grau e deverá ocorrer durante o período em que o aluno estiver regularmente matriculado, excetuando-se eventuais períodos de trancamento.

Art. 5º - São consideradas Atividades de Extensão aquelas pertencentes aos seguintes grupos:

- Grupo 1 – atividades esportivas, artísticas, culturais, sociais e humanísticas tais como: torneios; campeonatos; coral; grupos de teatro; dança; música; representação acadêmica junto aos Órgãos Colegiados; entidades de Classe ou Profissionais; atividade de voluntariado; campanhas beneficentes e beneméritas; Grupos de estudos; S.O.S. Cursinho; entre outros do gênero.

- Grupo 2 – atividades técnico-científicas relacionadas à área de conhecimento do curso, como por exemplo: palestras; seminários; visitas técnicas; congressos; cursos extracurriculares; estágio voluntário; monitoria; jornadas acadêmicas; workshops; trabalhos de disciplinas; Semana Cultural; cursar disciplinas dos demais cursos da Faculdade desde que haja vaga e aprovação do Conselho de Curso responsável pela referida disciplina; entre outros do gênero.



- Grupo 3 – atividades relacionadas a programas e projetos tais como: iniciação científica e tecnológica; grupos de estudo; produção intelectual e técnico-científica; publicações em anais; revistas e jornais; entre outros do gênero.

Parágrafo Único – Outras Atividades de Extensão dentro de cada grupo poderão ser analisadas e validadas pelo Conselho de Curso;

Art. 6º - A Coordenação de Curso deverá elaborar normas complementares a este Regimento, conforme as características próprias de cada curso de graduação, com aprovação do Conselho de Curso respectivo.

Art. 7º - Por se tratar de uma atividade, o registro da mesma deverá ser semestralmente sob a forma de: “Cumpriu (Realizada)” ou “Não Cumpriu (Não Realizada)”.

SEÇÃO II – DA ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

Art. 8º - A organização, supervisão, acompanhamento e a convalidação das Atividades Complementares ficarão sob a responsabilidade dos seguintes componentes:

- a) Conselho de Curso;
- b) Coordenador das Atividades de Extensão;
- c) Professor Orientador;

Parágrafo Único – Não haverá remuneração ou atribuição de horas-aulas específicas ao Coordenador das Atividades de Extensão, bem como aos professores orientadores. Sempre que possível esta atividade deverá ser designada a docentes;

Art. 9º - Compete ao Conselho de Curso:

- a) Elaborar o regulamento das Atividades de Extensão específicas do Curso e a pontuação das mesmas;
- b) Designar o Coordenador responsável pelas Atividades de Extensão;



c) Designar o professor orientador responsável pela supervisão, acompanhamento e avaliação de Atividades de Extensão específica, entre aqueles pertencentes ao quadro de docentes do respectivo curso;

d)Supervisionar o desenvolvimento das Atividades de Extensão;

e)Validar as atividades realizadas;

f)Regulamentar as atividades não previstas;

g)Encaminhar semestralmente para a Direção Geral, a relação das Atividades de Extensão a serem oferecidas no respectivo semestre e que deverão ser cadastradas pela Secretaria Geral. O encaminhamento deverá ser através de formulário próprio;

h) Encaminhar, ao final de cada semestre, à Secretaria Geral para registro acadêmico, do relatório do resultado das Atividades de Extensão no curso;

i)Julgar os pedidos de convalidação de horas de Atividades de Extensões não constantes neste regulamento;

j)Elaborar o planejamento orçamentário das Atividades de Extensão e encaminhá-las à Direção Geral;

Art. 10 - As Atividades Complementares a serem oferecidas por cada curso de graduação poderão ser coordenadas por um professor pertencente ao seu quadro de docentes, cujas principais atribuições são:

a)Seguir o regulamento específico para esta atividade de seu curso;

b) Organizar e divulgar, semestralmente, calendário das Atividades de Extensão, bem como o número de vagas disponíveis para cada uma delas;

c)Coordenar os trabalhos desenvolvidos pelos professores orientadores e pelos alunos;



d) Organizar e acompanhar o desenvolvimento e as avaliações das Atividades de Extensão;

e) Sugerir a substituição de professores orientadores e, em casos especiais, submeter à aprovação do Conselho de Curso com exposição de motivos;

f) Estabelecer, em conjunto com o professor orientador, o número de alunos, com base no total de alunos inscritos para a Atividades de Extensão;

g) Encaminhar à Secretaria Geral a totalização das horas das Atividades de Extensão de cada aluno, para fins de registro acadêmico, ao final de cada semestre letivo;

h) Estabelecer prazos e critérios para inscrição e seleção dos interessados nas Atividades Complementares disponibilizadas para o semestre;

i) Manter e controlar o registro das Atividades de Extensão de cada aluno;

j) Divulgar de forma ampla aos alunos do respectivo curso de graduação, as Atividades Complementares disponíveis em cada período letivo.

Art. 11 - Cada Atividade Complementar poderá ser acompanhada e avaliada por um professor orientador pertencente ao quadro de docentes do curso, cujas responsabilidades são:

a) Definir o número máximo de alunos por grupo que poderão desenvolver a atividade;

b) Definir o objetivo a ser alcançado com o desenvolvimento da atividade;

c) Definir o método de avaliação da atividade, como por exemplo: entrega de resenhas manuscritas ou impressas, artigo científico, avaliação escrita, seminários, ou qualquer outra forma de avaliação que venha contribuir com a formação do aluno conforme estabelece Art. 2o;



d) Analisar os pedidos de inscrição para o desenvolvimento das Atividades de Extensão sob sua responsabilidade, verificando se os participantes estão aptos para tal;

e) Definir em conjunto com os alunos inscritos na Atividades de Extensão o cronograma de atuação bem como as avaliações a serem aplicadas;

f) Orientar e acompanhar o desenvolvimento de toda a atividade;

g) Emitir relatório final, informando ao Coordenador das Atividades de Extensão a listagem dos alunos inscritos, bem como o resultado final (“cumpriu” ou “não cumpriu”).

SEÇÃO III – DO ALUNO

Art. 12 – O aluno inscrito em Atividades de Extensão específica deverá:

- Conhecer sobre o regulamento e as normas referentes a Atividades de Extensão;
- Definir, entre as Atividades de Extensão disponíveis para o semestre letivo, aquela em que deverá fazer inscrição junto a Secretaria Geral;
- Desenvolver as atividades propostas, cumprindo todas as etapas e o cronograma estabelecido em conjunto com o professor orientador;

Art. 13 – A integralização das Atividades de Extensão deverá ocorrer durante o período em que o aluno estiver regularmente matriculado, excetuando-se eventuais períodos de trancamento.

Art. 14 – A integralização das Atividades de Extensão é condição necessária para a colação de grau.

Art. 15 – O aluno deverá desenvolver as Atividades de Extensão segundo sua própria conveniência, oportunidade e compatibilidade de horário com disciplinas curriculares, não havendo a possibilidade de abono de faltas devido à realização destas atividades.



SEÇÃO IV – DA AVALIAÇÃO

Art. 16 - Atividades de Extensão de longo prazo deverão possuir avaliações semestrais realizadas pelo professor orientador.

Art. 17 – A avaliação das Atividades de Extensão é de responsabilidade do professor orientador e deve ser definida quando do oferecimento aos alunos do curso.

Art. 18 – A realização de qualquer Atividades de Extensão não poderá ser parte integrante da avaliação de disciplina pertencente ao currículo do curso.

Art. 19 – A Atividades de Extensão será registrada como “Cumpriu” somente quando o aluno realizar todas as atividades pertinentes à mesma, respeitar o cronograma e ter sido aprovada no processo de avaliação designado pelo professor orientador.

SEÇÃO V – DA INSCRIÇÃO

Art. 20 – A inscrição deverá ser realizada pelo aluno através de formulário próprio, entregues e protocoladas na Secretaria Geral.

Art. 21 – O período de inscrição será determinado pelo coordenador das Atividades de Extensão.

Art. 22 – O formulário de inscrição deverá ser retirado na Secretaria Geral e preenchido juntamente com o professor orientador da Atividades de Extensão escolhida pelo aluno.

SEÇÃO VI – DO REGISTRO ACADÊMICO

Art. 23 – Ao final de cada semestre o Coordenador das Atividades de Extensão deverá protocolar junto à Secretaria Geral, os relatórios referentes a cada Atividades de Extensão desenvolvida no período, constando a situação de cada aluno inscrito na mesma.



Art. 24 – Cada Atividades de Extensão realizada terá um registro próprio junto à Secretaria Geral, em relatório padronizado.

Parágrafo Único – Atividade realizada em outra instituição e/ou empresa deverá ser comprovada através de documento comprobatório, a qual poderá ser convalidada como Atividades de Extensão pelo Conselho de Curso.

SEÇÃO VII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS e TRANSITÓRIAS

Art. 25 - As Atividades de Extensão elaboradas e regulamentadas pelos Órgãos Colegiados da Faculdade deverão ter seu planejamento e/ou orçamento financeiro encaminhado pela Direção Geral para aprovação do Conselho Diretor da Faculdade.

Art. 27 – Os casos omissos neste Regulamento serão deliberados junto a Direção Geral da Faculdade.

Art. 28 – Este regulamento entra em vigor a partir da data de sua aprovação pela Direção Geral e homologação pelo Conselho Diretor da IES.

8.4.1 Prazos Para Entrega De Atividades de Extensão

As Atividades de Extensão são essenciais para o cumprimento da carga horária de cada disciplina e devem ser entregues de acordo com tabela abaixo.

Carga horária	Prazo máximo para entrega
10 horas	10 dias a partir da data da aula do módulo em questão
20 horas	20 dias a partir da data da aula do módulo em questão
22 horas	22 dias a partir da data da aula do módulo em questão
24 horas	24 dias a partir da data da aula do módulo em questão



30 horas	30 dias a partir da data da aula do módulo em questão
33 horas	33 dias a partir da data da aula do módulo em questão
37 horas	37 dias a partir da data da aula do módulo em questão

8.5- Metodologia

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos busca novos caminhos e referenciais de formação que rompem 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 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 Gestão de Recursos Humanos.

No currículo do curso, a hibridez é entendida como uma forma de traduzir um importante princípio do seu currículo que é a integração. Nos currículos integrados às Unidades Curriculares, provocam um movimento de cooperação profissional e de integração de pessoas e



saberes, que refletem nas diferentes comunidades de aprendizagem, frequentadas pelos estudantes durante o seu percurso formativo, aproximando a experiência acadêmica da realidade social e profissional. Por isso a carga horária do curso é contemplada com 60% presencial e 40% Ead, conforme a Portaria nº 2.117 de 06 de Dezembro de 2019

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 feito 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 80 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- Curso de Gestão de Recursos Humanos

9.1 - Organização do Curso de Gestão de Recursos Humanos : O Acompanhamento Virtual

Como o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos abrange 40% da sua carga horária no Ensino à Distância a INESP adota a abordagem “Acompanhamento Virtual” para a modalidade Educação a Distância, que consiste na implantação de situações que permitem a construção de conhecimento, e que envolvem o acompanhamento e assessoramento constante do aluno no sentido de poder entender o que ele faz, para ser capaz de propor desafios e auxiliá-lo a atribuir significado ao que está realizando

Entendemos que somente dessa forma o aluno consegue processar as informações, aplicando-as, transformando-as, buscando novas informações e, assim, construindo novos conhecimentos. Esse acompanhamento do aluno pelo professor denominado “tutor” será executado por meio da internet. Assim, essa abordagem no Curso de Gestão de Recursos Humanos, cria condições para o professor “estar junto”, ao lado do aluno, vivenciando e auxiliando-o a resolver seus problemas.



Assim, a interação do professor tutor com o aluno deve ocorrer no sentido de usar a Internet para a realização do ciclo descrição-execução-reflexão- depuração-descrição (Valente, 1999) via rede.

O ensino visa associar a construção do conhecimento à crítica ao conhecimento produzido, num processo contínuo e articulado. Assim, ele é concebido como um processo de investigação do conhecimento, e não como um processo que se limita à transmissão de conteúdo; como uma prática voltada para a construção da progressiva autonomia do aluno na busca do domínio científico e profissional de um determinado campo do conhecimento.

O processo de ensino busca, em última instância, o desenvolvimento das capacidades cognitivas dos alunos e a sua preparação para a vida social e profissional. Ensinar é um processo intencional e sistemático, direcionado para o desenvolvimento de competências e habilidades dos alunos.

Buscam-se então promover ações pedagógicas que articulem os saberes e as práticas, vinculando-os aos ideais da ética, da responsabilidade, da cidadania, da solidariedade e do espírito coletivo, e direcionando-as ao atendimento das necessidades da comunidade regional e local.

Para tal, valem-se professores e professores tutores e alunos de um modelo de concepção de curso no qual a disponibilização deste se dá por intermédio da convergência de meios de oferta de conteúdo e informação, com ênfase à exploração do conhecimento acadêmico-profissional que integre e convirjam tais meios através de um ambiente virtual de aprendizagem especialmente concebido para promover a colaboração e a cooperação como vetores dos processos de ensino e aprendizagem, onde o professor se alinha aos mesmos princípios e concepções de ensino e de aprendizagem, estabelecendo uma capilaridade física ao atuar na formação de uma rede integradora.



9.2. Procedimentos Metodológicos no Ambiente Virtual (AVA)

Os ambientes virtuais de aprendizagem (AVA), de maneira geral, possibilitam compartilhar informações e desenvolver o pensamento crítico e a capacidade de análise, síntese e avaliação (Bloom, 1972), ao estimular o aluno a buscar e gerir a informação, assim como colaborar com os pares.

Essa dinâmica faz com que o estudante seja, ao mesmo tempo, consumidor e produtor de conhecimento, em um processo de aprendizagem que o estimula a desenvolver uma conduta que favoreça o trabalho individual e coletivo.

O AVA adotado pela INESP disponibiliza canais de interatividade para serem utilizados efetivamente, favorecendo o processo de aprendizagem, da construção e reconstrução do conhecimento. A colaboração e a cooperação, palavras-chave nesta concepção de educação, são valorizadas no ambiente virtual por levarem ao aprofundamento do conteúdo, à reflexão, à avaliação de diversos pontos de vista, à aplicação de conceitos e à reconstrução do conhecimento.

O trabalho cooperativo, igualmente, está presente na troca e na busca por um objetivo comum para a construção do saber. Acontece por meio do compartilhamento de informações e de conhecimentos entre os atores do processo. Na aprendizagem colaborativa, estimula-se o trabalho em conjunto a fim de que se alcance um propósito em comum (sala de aula invertida). A interação é encorajada visando principalmente ao estímulo ao conhecimento compartilhado; todos podem contribuir uns com os outros, desenvolvendo suas competências e habilidades.

Além disso, o AVA integra as interfaces relacionadas à publicação de conteúdo, através de tecnologias específicas para a hospedagem de aulas online, e da biblioteca virtual utilizada pela IES, dentre outras ferramentas.



Quanto aos aspectos gerenciais, o AVA adotado neste curso apresenta uma integração ao sistema de gestão acadêmico-administrativo da INESP.

Não obstante, o AVA também possui ferramentas internas de gestão acadêmica, em especial no que se refere ao andamento, progressão e atuação do corpo discente e corpo docente durante os eventos de acesso e do uso das funcionalidades ali disponibilizadas. Destacam-se, entre outros, os relatórios gerenciais específicos que tratam do registro de participação de alunos no fórum (tanto quantitativo quanto qualitativo), a conclusão de tópicos de conteúdo, o registro de exercícios e atividades, tempo de acesso etc.

O AVA é parte do Campus Virtual este, portanto, é o campus universitário no qual seus usuários compartilham um espaço de ensino e aprendizagem, sistematicamente integrado, ao sistema da INESP e ao AVA. Mediada pela internet e concebida para ser uma interface simples, não-ambígua e intuitiva, a sala de aula virtual é a extensão acadêmica do Campus Virtual com acesso ao portal virtual da instituição.

O Portal virtual - AVA trata-se de um espaço específico para docentes e discentes em que se apresentam as disciplinas e os componentes extracurriculares deste curso. No entorno educativo proporcionado pela sala de aula virtual, no qual há o rompimento das fronteiras de tempo e espaço, o aluno é o centro do processo de ensino-aprendizagem, que ocorre de maneira interativa.

Já o professor e o professor tutor têm papel fundamental, pois oferecem ao estudante as ferramentas para construção do seu próprio processo de aprendizagem, como protagonista, em seu ritmo, de forma personalizada, com autonomia e como sujeito ativo e participativo.

Tendo seu modelo pedagógico centrado no estudante, a sala de aula virtual prevê práticas educativas em um contexto de mudança constante e de volatilidade das informações, que apresenta materiais didáticos multimídia e estimula o professor tutor para que ele estabeleça estratégias diferenciadas de aprendizagem, bem como uma avaliação contínua como meio de



favorecer o êxito dos estudantes, com vistas ao ensino para a competência e ao atendimento às necessidades individuais e coletivas.

O acesso ao ambiente virtual exige número de matrícula e senha individual. A sala de aula virtual traz muitas possibilidades de interações online, criando um clima afetivo nos intercâmbios entre alunos e professores tutores, o que proporciona uma influência positiva na motivação dos estudantes e uma nova forma de conviver em rede.

9.2.1. Sistemas de Comunicação AVA

Em termos técnicos, os canais de comunicação do AVA oferecem a possibilidade de interação entre dois ou mais atores, e tais possibilidades remetem à concepção de cada ferramenta em termos de instrumento para comunicação.

9.2.2. Comunicação Assíncrona no AVA

A comunicação assíncrona caracteriza-se pela não-simultaneidade, ou seja, a comunicação é emitida por uma pessoa e recebida/respondida por outra pessoa sem a necessidade de sincronia. Trata-se do tipo de comunicação mais amplamente utilizado neste curso e, ao mesmo tempo, de maior potencial acadêmico, pois permite estruturalmente a possibilidade de reflexão sobre a comunicação do outro, bem como a possibilidade de pesquisa/estudo para oferecer resposta, para interagir.

Fórum de discussão - a estrutura do fórum é organizada a partir da criação de tópicos, que objetivam a discussão do conteúdo estudado, os esclarecimentos de dúvidas, a revisão para as provas e a integração dos alunos/professores tutores. Ou seja, alguns tópicos estão relacionados à concepção/discussão de cada disciplina, outros ligados à organização administrativa do curso/disciplina (tópicos de integração e “tira-dúvidas”, por exemplo). Por meio desses espaços dialógicos o professor tutor se relaciona, se comunica e interage com a turma sob sua regência. A dinâmica do fórum inicia-se a partir da publicação do tópico e de seus dados de cadastro (como data de encerramento da discussão, por exemplo), dando-se início ao processo de postagens, as quais são organizadas hierarquicamente por data de envio. O fórum de discussão, ainda, é uma ferramenta que permite a edição de textos em suas várias possibilidades



(inserção de imagem, tabela, correção ortográfica etc.), bem como o acesso direto a outras ferramentas, como a Central de Mensagens. Possibilita a impressão do histórico de discussões e comentários postados.

Central de Mensagens – em termos de atendimento ao aluno, trata-se da ferramenta mais utilizada, especialmente no que se refere a aspectos administrativo-acadêmicos e a comunicações individuais, particulares. A Central de Mensagens permite ao aluno pesquisar usuários do AVA, facilitando assim a comunicação com outros alunos, com gestores acadêmicos, gestores do AVA, coordenadores e professor tutores-tutores a distância, inclusive com possibilidade de anexar arquivos nas mensagens. Para que tal possibilidade de múltiplos destinatários se efetive, a Central de Mensagens possui ferramenta de busca de usuários.

A Central de Mensagens é um sistema construído aos moldes de um correio eletrônico tradicional, com possibilidade de organização de mensagens em pastas, recuperação de mensagens excluídas, organização de grupos de destinatários/emissores, classificação por ícone de mensagem recebida etc.

Notícias – Semelhante à Central de Mensagens, a ferramenta newsletter é um dispositivo de envio de mensagens que se particulariza pela possibilidade de envio por turma através do endereço eletrônico particular do aluno (sem necessidade de vínculo direto ao AVA). Tal particularidade permite ao professor tutor a distância manter-se no AVA e, ao mesmo tempo, comunicar-se com os alunos de uma determinada turma guardando-se sua inviolabilidade no campo “destinatário”, bem como a possibilidade de cópia oculta para garantir também a inviolabilidade do endereço eletrônico particular do aluno. Interface da ferramenta Notícias permite o envio de comunicados gerais e/ou comunicados a alunos que ainda não acessaram o AVA, já que possui um filtro específico para categorizar alunos ausentes ao AVA. Em termos técnicos, trata-se de uma comunicação “um para todos”, cuja resposta, propositadamente, deverá ocorrer pela ferramenta central de mensagem, mantendo-se assim o propósito de comunicar para entrar no ambiente.

Central de Monitoramento - o professor tutor utiliza a Central de Monitoramento, que permite que ele extraia por meio de categorias pré-definidas e parametrizadas alguns filtros



de informações que o auxiliam na gestão acadêmica de sua turma e no acompanhamento do processo de interação e participação dos alunos. Ou seja, por meio dessa interface o professor tutor a distância pode selecionar dentro de uma determinada turma quais são os alunos que não participarão do tópico X, que não realizaram uma atividade Y, que não responderam aos exercícios de participação, que não acessaram a plataforma nos últimos N dias etc. Auxilia na gestão e no acompanhamento dos alunos.

9.2.3. Comunicação Síncrona no AVA

A comunicação síncrona é o oposto da assíncrona, já que se caracteriza pela simultaneidade, ou seja, a comunicação é emitida por uma pessoa é recebida/respondida por outra imediatamente, mantendo-se assim a possibilidade de conversação “on time”. Trata-se do tipo de comunicação menos utilizado neste curso e, ao mesmo tempo, de menor potencial acadêmico, pois exige conexão simultânea entre os interlocutores.

A sincronia guarda um caráter de pessoalidade à comunicação, estabelecendo uma interlocução imediata, o que permite a sensação de aproximação e de conforto da interação simultânea, aos moldes do que ocorre no ensino presencial, diminuindo assim o sentimento de “isolamento” que pode ser um fator de desmotivação para o aluno nessa modalidade.

Eventualmente, tal ferramenta pode ser usada em atividades acadêmicas nas quais se exige interlocução imediata, como nas vésperas de avaliação, por exemplo.

9.2.4. Chat no AVA

No AVA, o chat funciona a partir de agendamento prévio ou por atendimento individual. No primeiro caso, a funcionalidade “agendamento” customiza o acesso ao chat a partir de filtros, como disciplina e turma. No segundo caso, não há necessidade de agendamento prévio, cabendo ao professor tutor a distância abrir a ferramenta para atendimento particular, mediante demanda, para alunos que se encontram online no ambiente, em simultaneidade ao professor tutor à distância.



Para o aluno há um destaque no ícone da funcionalidade presente na sala de aula virtual, indicando a presença do professor tutor da turma. A interface da ferramenta chat no ambiente do professor tutor à distância (online) O mesmo ocorre para os alunos que querem conversar com colegas via chat, já que há a possibilidade de verificar quem está online.

9.2.5. Canais de Comunicação Externos ao AVA

O atendimento externo ao AVA para o aluno da modalidade a distância na INESP conta com diversos canais de comunicação, como a central geral de atendimento telefônico, e atendimento via mensagem eletrônica, através do portal da instituição. No polo de apoio presencial, o atendimento é feito pela secretaria do polo.

9.2.6. Comunicação Via Telefonia

Através do portal na internet (inclusive com redundância na sala de aula virtual, via ícone “fale conosco”), bem como em todas as comunicações externas realizadas pela instituição (outdoor, publicidade, cartazes etc.), o aluno tem acesso às linhas telefônicas disponíveis para atendimento.

O atendimento via telefonia está disponível de segunda a sexta-feira, das 09h às 22h; e aos sábados, das 8h às 13h.

A central de atendimento telefônico é treinada especialmente para atender às particularidades dos alunos, especialmente no que se refere a processos administrativo-acadêmicos e dúvidas gerais sobre a modalidade e a progressão acadêmica. Além de treinamento, foi criado um protocolo de script com padrão de categorização para os operadores da central de atendimento.

9.2.7. Comunicação Via Mensagem Eletrônica

Além do telefone, o aluno também possui à sua disposição o atendimento via mensagem eletrônica, disponível na página da internet. Aos moldes do telefone, a emissão de mensagem para atendimento segue script de categorização para produção do comunicado, no



qual há um protocolo de filtragem para maior clareza do chamado, a partir das seguintes premissas:

- Identificação do remetente;
- Assunto da mensagem;
- Região/polo;
- Curso.

9.3. Metodologias Ativas - Sala De Aula Invertida - Flipped Classroom - Gamificação Educacional

Novos elementos tecnológicos no ensino não garantem por si a ruptura de velhos paradigmas. É necessário que se transformem as concepções inerentes ao processo ensino-aprendizagem para serem ressignificadas em uma perspectiva emancipadora da educação. Os paradigmas da educação estão mudando para incluir mais modelos de aprendizagem online, mista ou híbrida e colaborativa. A aprendizagem online ampliou o potencial de colaboração, incorporando pontos de conexão que os estudantes podem acessar fora da sala de aula para se reunirem e trocarem ideias sobre um assunto ou projeto, como uma modalidade alternativa para superar limites de tempo e espaço (BENETTI, VASCONCELOS, 2008).

A adoção de estratégias tecnológicas no Curso de Gestão de Recursos Humanos, exige um repensar da relação professor-estudante e dos meios de comunicação e interação que poderão aproximar as pessoas, como também afastá-las. Algumas tendências acenam para que esse Curso adote uma abordagem problematizadora, investigativa e reflexiva, contrapondo-se à lógica de estímulo-resposta, situação comum no ensino tradicional em que o conteúdo programático é que conduz o usuário.

Essas tendências sinalizam para alunos mais autônomos, maduros e sempre prontos a aprender; contudo, os ambientes devem prover as tecnologias e as facilidades para a implementação da interação, que visa a viabilizar o processo de ensino-aprendizagem (LÉVY, 1999; BELLONI, 2003).

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



A prática pedagógica para a educação online pressupõe um desenho didático interativo cuja arquitetura deve envolver o planejamento, a produção e a operatividade de conteúdos e de situações de aprendizagem, que estruturam processos de construção do conhecimento na sala de aula online. Esses conteúdos e situações de aprendizagem devem contemplar o potencial pedagógico, comunicacional e tecnológico do computador, bem como das disposições de interatividade próprias dos ambientes de aprendizagem online (KENSKI, OLIVEIRA, CLEMENTINO, 2006).

As plataformas online podem ser usadas para facilitar grupos de resolução de problemas e construir habilidades de comunicação, enquanto avançam no conhecimento do assunto estudado. O e-learning é “o processo pelo qual o estudante aprende através de conteúdos colocados no computador e/ou internet e em que o professor, se existir, está à distância, utilizando a internet como meio de comunicação de forma síncrona ou assíncrona, podendo existir sessões presenciais intermédias” (KENSKI, OLIVEIRA, CLEMENTINO, 2006; CLARK, MAYER, 2007; MORAN, 2001).; SILVA, SANTOS, 2009).

O blended learning é um derivado do e-learning, que transmite a distância pela internet a maior parte dos conteúdos, e conta também com sessões presenciais, podendo ser estruturado com atividades de comunicação em tempo real, como chats e web-conferências -síncronas- e de comunicação em diferentes tempos, como correio eletrônico, fóruns, listas de discussão, portfólios, diários, blogs, glossários, wikis- assíncronas (SILVA, SANTOS, 2009; MATTE, 2009).

A Sala de Aula Invertida (Flipped Classroom) transformou-se em referência a um modelo de aprendizagem que reorganiza o tempo gasto dentro e fora da classe, transferindo o protagonismo no processo de aprendizado dos educadores para os estudantes. Assim, o valioso tempo presencial de aula é dedicado a uma aprendizagem mais ativa, e nos quais os estudantes trabalham em conjunto ou isoladamente para resolverem os desafios locais e globais (ou outras aplicações do mundo real), obtendo uma compreensão mais profunda do assunto. O ambiente de aprendizagem se transforma em um espaço dinâmico e mais social, onde os estudantes podem participar de críticas ou trabalhar através de problemas atuando em equipes (ELLAWAY, MASTERS, 2008; NEEL, LAU, DOHERTY, HARBUTT, 2015; MOFFETT, 2015).



O estudo com a utilização de cases abrange situações em fatos reais ou uma construção de eventos com objetivos específicos para análise, interpretação, aplicação de informações e conceitos aprendidos nas aulas e na literatura.

Os professores podem envolver seus estudantes mais plenamente na discussão em sala de aula virtual por meio do estudo dos casos, os quais se tornam passíveis de serem utilizados como estudo prévio antes da aula, discussão nos fóruns gerais, em vídeo aulas síncronas, para fixação de conceitos.

Neste modelo, o método associa a aprendizagem ativa autogerida dos estudantes ao estudo independente guiado pela experiência do professor, que sabe escolher a sequência de casos que os motivaram e os envolve em seus estudos.

A incorporação da simulação como ferramenta fundamental nos diversos níveis de formação é atualmente uma necessidade. A aprendizagem de competências com o uso da simulação garante um ambiente de aprendizagem maior e mais permanente no tempo (McGAGHIE, ISSENBERG, PETRUSA et al., 2010; AKAIKE, FUKUTOMI, NAGAMUNE et al., 2012; MOTOLA, DEVINE, CHUNG et al., 2013).

10. Pesquisa Acadêmica - Revista Interdisciplinar Acadêmica Inesp

A pesquisa acadêmica é facultada 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

11- Apoio Discente

11.1- 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.

11.1.2 – 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.

11.1.3 Programas De Nivelamento

A 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.



11.1.4 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 ensinos anteriores – que se torna um dos maiores obstáculos do processo 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 a 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 alunos de outras instituições e membros da comunidade.

Serão oferecidas atividades acompanhadas pelos professores pela plataforma Intersaberes cuja frequência será opcional para os acadêmicos, porém estudancente, nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

a) Oferecer ao aluno que manifeste potencialidade para a docência e/ou investigação acadêmica, a oportunidade de se desenvolver os participantes do projeto receberão um certificado de extensão 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.

11.1.5 Monitoria

Os alunos da Faculdade INESP podem participar do Programa de Monitoria destinado a propiciar 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 do 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.

11.2 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.

11.2.1. Ouvidoria

A Ouvidoria é um canal de comunicação entre as comunidades interna e externa e a Instituição, disponibilizado para atender, registrar e responder às 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

IV. 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 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.

11.2.2 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;

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 VII: 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

12 - Gestão do Curso e os Processos de Avaliação Interna e Externa

12.1 - 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, procuraram identificar os aspectos que dificultam e/ou facilitam a ação acadêmica do curso, assim como sugeriram 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

Membros da CPA

Nome	Cargo na CPA
Adriana Aparecida Henrique de Campos	Presidente da Comissão
Yassuo Kono	Representante do Corpo Docente
Rogério Romano	Representante do Corpo Docente



Gisele Maria Nogueira Amorim	Representante do Corpo Docente
Karina Cardoso Batista	Representante do Corpo Técnico-Administrativo
Fredy Henrique de Moraes Ribeiro	Representante do Corpo Técnico-Administrativo
Thainah Vieira Mahé	Representante dos Discentes
Evelyn Mayara da Silva	Representante dos Discentes
Flavia Oliveira	Representante da Comunidade

12.2 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, 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”.

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.

Portaria MEC Nº703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



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 N° 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

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



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 à 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) 3951-2950 .

12.3 Avaliação Externa

Os resultados da autoavaliação do Curso 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.

12.4 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 abranger 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 Análise e Desenvolvimento de Sistemas , por meio de quatro formas distintas:

12.4.1 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.

12.4.2 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.

12.4.3 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.

12.4.4 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.



12.5 Critérios de Aproveitamento de Conhecimentos e Experiências Anteriores

Os critérios de aproveitamento de conhecimentos e experiências anteriores foram definidos a partir das Diretrizes Curriculares Nacionais

Será facultado ao discente solicitar o aproveitamento de disciplinas já cursadas e nas quais obteve aprovação, bem como de saberes profissionais desenvolvidos em seu itinerário profissional e de vida.

Vale salientar, conforme o Art. 36 da Resolução CNE/CEB nº 06/2012, que o aproveitamento de conhecimentos e experiências anteriores do estudante poderá ser promovido desde que estejam diretamente relacionados com o perfil profissional de conclusão da respectiva qualificação ou habilitação profissional em questão e que tenham sido desenvolvidos:

em qualificações profissionais e etapas ou módulos de nível técnico regularmente concluídos em outros cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio;

em cursos destinados à formação inicial e continuada ou qualificação profissional de, no mínimo, 160 horas de duração, mediante avaliação do estudante;

em outros cursos de Educação Profissional e Tecnológica, inclusive no trabalho, por outros meios informais ou até mesmo em cursos superiores de graduação, mediante avaliação do estudante;

por reconhecimento, em processos formais de certificação profissional, realizado em instituição devidamente credenciada pelo órgão normativo do respectivo sistema de ensino ou no âmbito de sistemas nacionais de certificação profissional.

Os interessados deverão protocolar requerimento específico, obtido na secretaria do campus, dentro do prazo estipulado no Calendário Escolar.

O aproveitamento poderá ser obtido por dois procedimentos: por meio de análise da documentação comprobatória ou por meio da aplicação de exame de proficiência.

No primeiro modo, será realizada análise da equivalência de conteúdos programáticos e de cargas horárias das disciplinas.



Nesse caso, o requerimento deverá estar acompanhado do histórico escolar e do conteúdo programático das disciplinas cursadas, os quais serão submetidos à análise prévia de um docente indicado pelo coordenador.

O exame de proficiência será constituído de prova escrita e/ou prática ou outro instrumento de avaliação pertinente. Caberá ao Coordenador designar banca examinadora especial para:

estabelecer os conteúdos a serem abordados, as referências bibliográficas, as competências e habilidades a serem avaliadas, tomando como referência o estabelecido nesse Projeto Pedagógico;

definir as características da avaliação e determinar sua duração;

elaborar, aplicar e corrigir as avaliações. As datas de requerimento para Exame de Proficiência, aplicação das provas e divulgação dos resultados deverão fazer parte do Calendário Escolar.

O discente que obtiver um rendimento igual ou superior a 70% (setenta por cento) será dispensado de cursar a disciplina.

A pontuação a ser atribuída ao discente será a que for obtida na avaliação, sendo registrado no histórico escolar como Aproveitamento de Conhecimentos e Experiências Anteriores (ACEA), observando-se o período e a carga horária constantes na matriz curricular do curso. Vale salientar que o discente deverá frequentar as aulas da(s) disciplina(s) da(s) qual requereu dispensa até o deferimento do pedido de aproveitamento.

12.5.1 Formado em Curso Técnico

O formado em curso técnico é uma forma de ingresso em que o portador do diploma de curso técnico devidamente reconhecido solicita a entrada na IES, para ser realizado o aproveitamento das disciplinas que o aluno cursou e foi aprovado no curso técnico que sejam áreas afins, e seja possível realizar o aproveitamento, podendo desta forma fazer aproveitamento da experiência escolar anterior. Esta forma de aproveitamento é amparada na Lei 14.645/2023



que altera o Art 39 parágrafo 4 da LDB que permite que as IES façam o aproveitamento das disciplinas cursadas no Curso Técnico.

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 encaminhado 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 no início do semestre.

Um outro componente do sistema de avaliação, que soma os três pontos restantes, é o 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, busca-se um olhar global e mais profundo para o conhecimento e possibilidades de intervenção pedagógica..

13.1.2- 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, sendo uma online e uma presencial por semestre, sendo esta impreterivelmente realizada 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 contínua que consiste na 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 trabalhos a serem desenvolvidos na sala de aula virtual, envolvendo fóruns, atividades, leituras e exercícios sob a orientação do professor, que registram e acompanha as atividades realizadas pelos alunos, individualmente ou em grupo, a fim de melhor planejar suas ações promover estratégias de intervenções pedagógicas diferentes.

Nesse sentido, serão desenvolvidas diversas atividades no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com conteúdo online para verificação da



aprendizagem, de forma a permitir ao aluno verificar seu desempenho acadêmico nas temáticas abordadas no conteúdo.

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 Colegiado de curso.

13.1.3 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 de 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.



13.1.4- 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.

13.1.5 - Regimes Especial de Disciplina (RED)

Ao estudante regularmente matriculado pode ser oferecido o benefício do regime especial de disciplina, nas seguintes condições:

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



- : I. não integra o currículo em vigor;
- II. não é oferecida no semestre letivo no qual integralizar a matriz;
- III. não tiver uma disciplina equivalente especificada na tabela acadêmica.
- IV. Por motivos de doenças de acordo com atestado médico

§1º no decorrer do semestre letivo, a coordenação acadêmica acompanha presencialmente estudos do estudante, bem como aplica as avaliações, de acordo com os conteúdos e datas estabelecidos no Plano de Ensino;

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 Jacad 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 JACAD 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 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.

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 Java
- 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 (duzentas) 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. CORPO DOCENTE

16.1. Perfil do Corpo Docente

Sendo o professor e o professor tutor de Gestão de Recursos Humanos, também um educador, ele tem diante de si uma sociedade cheia de desafios e desigualdades acentuadas. O trabalho do professor tutor de Pedagogia 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 e um professor tutor, 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 Gestão de Recursos Humanos estabelece um perfil desejado para o professor tutor da graduação ao entender que o conhecimento produzido na Faculdade, fundamentado em pesquisa de campo, de laboratório, levantamento bibliográfico e, dominado pelo professor tutor, 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 tutor 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 tutor também é um aprendiz;
- Há preocupação com o ambiente favorável à aprendizagem.

Sob essa ótica, o professor tutor precisa ter uma formação continuada.



Propõe-se, dessa forma, juntamente com o professor tutor, 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 tutor se assume como sujeito do seu próprio trabalho na sala de aula, em que propicia condições para o aluno tornar-se co-produtor de conhecimentos, o pedagógico e o político saem fortalecidos.

Para ser professor e professor tutor do Curso de Gestão de Recursos Humanos não é necessário apenas dominar o conhecimento a ser repassado, mas ter uma visão holística. “Esse perfil envolve um professor tutor que tem conhecimentos na área da psicologia de ensino e aprendizagem; didática; de linguagem e métodos a serem utilizados em sala de aula”.

Nessa perspectiva, o perfil adequado dos professores e professores tutores de Gestão de Recursos Humanos da INESP deve atender as qualidades ou condições para o magistério superior consubstanciam-se em duas direções, a vocação pedagógica e as condições profissionais:

- **Vocação pedagógica:** o professor tutor deve pertencer ao tipo de criatura humana social, isto é, aquele que é dominado pela tendência de servir aos seus semelhantes. A vocação pedagógica desdobra-se em amor pedagógico, sentido de valores e consciência de responsabilidade.
- **Condições profissionais:** é necessário estar reforçado por certas qualidades profissionais, como erudição crítica e atitude inquisitiva, probidade magisterial, alegria e bom humor e tato pedagógico.



17 - Titulação, Experiencia em EaD e Disciplinas ministradas pelo Corpo Docente do Curso:

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 composto da seguinte forma: a titulação mínima do corpo docente é composta por 70% de Mestres e 30% de Doutores.

Regime de Trabalho: O Regime de Trabalho do Corpo Docente (tutores) da INESP é 20% integral e 80% parcial.

Contratação Docente: A formação do quadro de docentes do Curso de Gestão de Recursos Humanos é feita mediante contratação de profissionais específicos da área por meio de contrato de trabalho. Os professores e professores tutores serão contratados em tempo integral, parcial e horista atendendo plenamente as exigências legais.

Crterios de Admisso e de Progresso na Carreira: O pessoal docente da INESP sera contratado pela Mantenedora, de acordo com o processo seletivo, apos indicao da Direo Acadmica e aprovao pelo Diretor Geral.

Em sua indicao, deve a Direo Acadmica comprovar a necessidade da contratao do professor tutor. Apos aprovao do Diretor Geral, cabe ao Departamento de Recursos Humanos promover o recrutamento e seleo do professor tutor, nos termos das normas vigentes.

O professor tutor, contratado ou aqueles que ja fazem parte do corpo docente da Instituio sero enquadrados, de acordo com sua titulao, em uma das categorias, classes e nveis do Plano de Carreira Docente da INESP.

A INESP valoriza seus docentes e promove constantemente sua capacitao.



A política de capacitação dos docentes está claramente definida no Plano de Capacitação Docente.

Plano de Cargos e Salários: O plano de cargos e salários da instituição contempla tanto o corpo docente quanto o corpo técnico-administrativo. O corpo de funcionários é fundamental para o bom andamento das atividades da Instituição.

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 desta 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;

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



- 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.

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 à distância e 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 - Atendimento Voltado para os Processos de ensino e Aprendizagem

O corpo docente que atua nos cursos de graduação da INESP é especialmente capacitado e egressos de formação específica com pós-graduação na área específica, para atuar em ambientes virtuais de aprendizagem e nos polos de apoio presencial, bem como está habilitado a trabalhar em uma metodologia concebida para estimular os alunos a uma participação cooperativa e colaborativa.

A particularidade da metodologia adotada pela INESP preconiza fortemente o direcionamento do corpo docente, sob a supervisão do coordenador do curso, de forma a que todos os papéis exercidos pelo professor tutor sejam orientados para excelência.



Ainda, há o objetivo primordial, em consonância com o projeto pedagógico da instituição, de se valorizar o docente para que o padrão de qualidade do curso em questão seja respeitado, com vistas a criar uma identidade uníssona no planejamento pedagógico e na atuação docente. Concebeu-se, portanto, um modelo de professor tutoria (presencial e a distância) como uma etapa fundamental no acompanhamento e orientação dos alunos durante seu processo de aprendizagem, dentro de uma abordagem –estar junto- na qual o aprendiz é o agente do processo de construção do conhecimento

19 - EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

Um curso oferecido com 60% da sua carga horária presencial e 40% com carga horária a distância exige o estabelecimento de uma equipe multidisciplinar para que seja possível estruturar sua concepção de educação, seus processos de ensino e de aprendizagem e seu funcionamento acadêmico-administrativo.

Tal equipe é responsável pela criação, produção, controle, qualidade, operacionalização da oferta do curso e integridade aos referenciais estabelecidos neste projeto. Portanto, neste item do projeto estarão contemplados os diversos profissionais que atuam neste curso.

19.1. Equipe Multidisciplinar de Suporte

A INESP contratou uma empresa especializada em TI para todo o suporte de Informática e TI: Valetch, que conta com equipe especializada e atendimento para Docentes e discentes.

Além disso, a empresa conta com uma profissional responsável pelo apoio à biblioteca: Jéssyca Maria dos Santos Silva.

A INESP mantém contrato com o sistema Jacad responsável pelo sistema acadêmico do aluno.



A INESP contratou a Intersaberes para desenvolvimento e produção de conteúdo que conta com uma equipe completa de professores conteudistas para atender às necessidades do curso.

E ainda, a estrutura de atendimento ao aluno através da Secretaria Geral, com a secretária: Karina Cardoso Batista

19.2. Equipe de Produção de Conteúdo Multidisciplinar

A INESP contratou uma empresa para desenvolvimento e produção de conteúdo online, com amplo emprego de tecnologia e objetos de aprendizagem, todos aliados a uma metodologia específica.

Também cabe à equipe de produção de conteúdo integrar os outros setores envolvidos na entrega dos objetos educacionais, estabelecendo nesse processo a arquitetura, programação e manutenção do AVA e suas funcionalidades.

20- Coordenador

20.1- 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

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



20.2- 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.

20.3- 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.

20.4- Regime de Trabalho do Coordenador de Curso

O regime de trabalho do coordenador do Curso Superior de 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.

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.

20.5- Atribuições e Plano de Ação do Coordenador do Curso

A coordenação do Curso Superior de 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

21. Núcleo Docente Estruturante

O Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade INESP possui NDE instituído e instalado conforme Resolução CONAES N° 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 Superior de Gestão 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.

21.1 Regulamento dos Núcleos Docentes Estruturantes do curso de Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos 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 possibilita 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 Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos estão dispostos como a tabela a seguir

Nome	Titulação	Cargo no NDE
Rogério Romano	Mestre	Presidente
Claudinete Salvato Lima	Mestra	Membro
Maria Piedade Teodoro da Silva	Doutora	Membra
Gisele Maria Nogueira Amorim	Especialista	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 mínima obtida em programas de pós-graduação Lato-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. 10º. O Coordenador do Curso será o presidente do NDE.

Art. 11º. 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. 12º. 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. 13º. 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. 15º. Os casos omissos serão resolvidos pelo Colegiado de Curso e, em casos excepcionais, a decisão final caberá à Diretoria Acadêmica.

21.2- Atuação do colegiado de curso ou equivalente

O colegiado de Curso, órgão máximo de deliberação coletiva do Curso Superior de 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 Gestão de Recursos Humanos.

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



Nome	Titulação	Cargo no Colegiado
Rogério Romano	Mestre	Presidente
Claudinete Salvato Lima	Mestra	Membro
Maria Piedade Teodoro da Silva	Doutora	Membra
Gisele Maria Nogueira Amorim	Especialista	Membro
Carlos Ossamu Cardoso Narita	Especialista	Membro
Gilberto Vieira	Doutor	Membro
Simone Pacheco	Especialista	Membro
Claudio Leonetti	Especialista	Membro
Thainah Vieira Mahé	Discente	Membro

21.3 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 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.

Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



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.

22 - Material Didático e Plano de Ensino

O material didático utilizado pela Faculdade INESP, é definido pelo professor 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 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 de aula.

No Portal do Aluno (Sistema Jacad), 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 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 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.

22.1. Logística de Material Didático

Como todo o conteúdo encontra-se disponível ao aluno de forma eletrônica, não há esforços logísticos para distribuição de conteúdo, no início do semestre letivo a IES disponibiliza



de Plano de Ensino e Cronograma Letivo na Sala Virtual bem como o acompanhamento, monitoramento e disponibilização de demais recursos durante o semestre letivo.

22.2- LABORATÓRIO DIDÁTICO

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.

23. INFRAESTRUTURA DA INSTITUIÇÃO

23.1. Área de Trabalho para Professores Tempo Integral

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



23.2. Espaço de Trabalho para o Coordenador

Nas proximidades da sala dos professores situa-se a sala para Coordenador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, 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, acústica, ventilação, conservação e comodidade necessária à atividade proposta. Sua localização privilegiada permite fácil acesso de professores e atendimento aos alunos, proporcionando qualidade de trabalho em equipe voltada às atividades acadêmicas e na atenção aos discentes.

23.3. Sala de Professores e Professores Tutores

A Faculdade INESP possui sala de Professores e Professores Tutores para o Curso de 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 de Professores e Professores Tutores 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 poltronas, cadeiras e mesas para que o trabalho docente tenha a comodidade, cadeiras, mesas, bebedouro. Com as devidas condições de limpeza, acústica e ventilação.

23.4. Salas de Aula

As salas de aulas são instalações dotadas de iluminação, isolamento acústico, cadeiras dentro dos padrões ergonômicos, equipamentos audiovisuais e de informática,



atendendo à 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 de Gestão de Recursos Humanos estão equipadas segundo a finalidade e atendem, plenamente, aos requisitos de dimensão necessária para atendimento aos professores, além de recursos multimídia, limpeza, iluminação, acústica, 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, o Curso de Gestão de Recursos Humanos, tem à sua disposição seis 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 Data Show, 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.

23.5. Biblioteca Virtual

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 Jacad”, 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.

A Biblioteca Virtual Universitária Pearson é um acervo digital composto por milhares de título, em mais de 40 áreas do conhecimento, como: Administração, Marketing, Economia, Educação, Tecnologia, Psicologia, entre outros.



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 do Curso de Gestão de Recursos Humanos podem ser acessados 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.

Outro recurso disponível é a Compra de Créditos para Impressão de Páginas. Este recurso permite que o interessado compre créditos para converter em impressão de partes de livros.

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

23.6 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.

23.7 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

23.8 Bibliografia Complementar por unidade Curricular (UC)

Toda Bibliografia Complementar do Curso de Superior de Tecnologia em Gestão de 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 103 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:

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, superdotação ou com Transtorno do Espectro Autista e extraordinariamente, sempre que necessário.

O NAI deve garantir o atendimento ao Estudante com Deficiências, limitações, superdotação 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 em 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 Jacad”, 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.

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 Nº703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



FACULDADE INESP

INSTITUTO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA

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-catalogo-nacional-cursos-superiores-tecnologia-edicao3-2016-pdf&category_slug=junho2016-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

Portaria MEC Nº703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061



FACULDADE INESP

INSTITUTO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA

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

LEI N° 2.117, de 06 DE DEZEMBRO DE 2019. Dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância - EaD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior - IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino. Disponível em: [PORTARIA N° 2.117, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2019 - PORTARIA N° 2.117, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2019 - DOU - Imprensa Nacional](#)



Portaria MEC N°703 de 03/03/2005, Publicada no DOU em 04/03/2005

Rua General Carneiro, nº 341 - Centro - Jacareí - SP - CEP 12308-061