



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
1- Institucional.....	7
1.1 - Apresentação.....	7
1.2 - Identificação da Mantenedora, da Mantida e Atos Legai.....	8
1.2.1 - Da Mantenedora e Da Mantida: Dados Gerais.....	8
1.2.2- Identificação, Quadro Histórico de Atos Legais e Contexto da Mantida.....	9
1.2.2.1- Quadro Histórico dos Atos Legais da Mantida.....	9
1.2.2.2 - Quadro Histórico dos Atos Legais dos Cursos na modalidade Presencial.....	10
1.2.2.3 - Quadro Histórico dos Atos Legais dos Cursos na modalidade a distância.....	10
1.3 - Perfil, Objetivos, Missão e Visão.....	11
1.3.1- Perfil.....	11
1.3.2 Dos Objetivos.....	13
1.3.3 Da Missão.....	14
1.3.4 Visão.....	15
1.4 Breve Histórico da Instituição.....	15
1.5 – Vocação Regional.....	16
1.6 - Responsabilidade Social.....	18
1.6.1 - Acessibilidades para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida.....	19
1.6.1.1 - Acessibilidade Arquitetônica e Espacial.....	20
1.6.1.2 - Acessibilidade Atitudinal e Pedagógica.....	21
1.6.1.3. Acessibilidade Comunicacional e de Informação.....	21
1.6.2 - Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI).....	22
1.6.3 - Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.....	24
1.7 Justificativa da Oferta do Curso.....	25
1.8 - Justificativa da modalidade EaD para o curso de Gestão de Recursos Humanos.....	26
1.9 Do curso de Gestão em Recursos Humanos em: Informações e contextualizações acadêmicas.....	29
1.9.1 - Dispositivos Legais.....	29
1.9.2 - Dados Gerais do Curso.....	31
1.9.3 -Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para Curso Superior de Tecnologia.....	32
1.10 - Coerência do PPC com o PDI e o PPI.....	34
1.10.1- Sistema de Avaliação do Projeto do Curso.....	36
1.11 - Missão, Filosofia e Visão do Curso.....	37
1.11.1 -Missão.....	37
1.11.2 -Filosofia.....	37



1.11.3 - Visão.....	38
1.11.4 -Da Integração entre Teoria e Prática: O Eixo Estruturante do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.....	39
1.12 - Organização Didático-Pedagógica.....	40
1.12.1 - Políticas institucionais no âmbito do curso.....	40
1.12.2 Ensino e Extensão:.....	41
1.12.3 -Interdisciplinaridade.....	41
1.12.4- Multidisciplinaridade.....	42
1.12.5 - Transdisciplinaridade.....	42
1.13 - Objetivo do Curso.....	43
1.13.1 - Objetivos Gerais do Curso.....	43
1.13.2 - Objetivos Específicos.....	44
1.14- Perfil do Egresso.....	45
1.14.1- Pesquisa para Egressos.....	46
1.14.2- Acompanhamento De Egressos.....	46
1.14.3- Portal de Egressos.....	47
1.14.4- Incentivo à utilização de espaço na IES.....	47
1.14.5- Convite à participação nos eventos acadêmicos promovidos na Faculdade Inesp.....	48
1.14.6- Incentivo À Permanência Na Faculdade Inesp.....	48
1.15.1- Distribuição da Carga Horária e Tempo de Integralização.....	50
1.15.2 - Ementário.....	52
1.15.3 - Bibliografia.....	54
1.15.4 - Projeto Integrador.....	76
1.16 - Metodologia.....	76
1.17 - Estágio não-obrigatório.....	78
1.18 - Atividades de Extensão.....	79
1.18.1.1 Prazos Para Entrega De Atividades de Extensão.....	85
1.19- Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Presencial.....	85
1.19.1 - Organização do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos : O Acompanhamento Virtual.....	85
1.19.2 -Metodologia da Educação à Distância.....	88
1.19.3 - Procedimentos Metodológicos no Ambiente Virtual (AVA).....	90
1.19.4 - Sistemas de Comunicação AVA.....	92
1.19.4.1 - Comunicação Assíncrona no AVA.....	92
1.19.4.2 - Comunicação Síncrona no AVA.....	94
1.19.4.3- Chat no AVA.....	94
1.19.4.4 - Canais de Comunicação Externos ao AVA.....	95



1.19.4.5 - Comunicação Via Telefonia.....	95
1.19.4.6 -Comunicação Via Mensagem Eletrônica.....	95
1.20 -Ambientação.....	96
1.21 - Metodologias Ativas - Sala De Aula Invertida - Flipped Classroom.....	97
1.22 -Pesquisa Acadêmica - Revista Interdisciplinar Acadêmica Inesp.....	99
1.23- Apoio Discente.....	101
1.23.1- Núcleo de Apoio ao Discente e Docente.....	101
1.23.2 – Núcleo de Apoio Psicopedagógico.....	101
1.23.1- Programas De Nivelamento.....	102
1.23.1.1- Justificativa.....	102
1.23.2- Monitoria.....	103
1.23.3 Organização Estudantil.....	104
1.24. Ouvidoria.....	104
1.24.1 - Regulamento da Ouvidoria da Faculdade INESP.....	105
1.25 - Gestão do Curso e os Processos de Avaliação Interna e Externa.....	106
1.25.1 - Avaliação Interna - CPA.....	106
1.25.2 Plano de Ação e Sensibilização para autoavaliação da INESP.....	108
1.25.3 Avaliação Externa.....	110
1.26- Formas de Acesso.....	111
1.26.1 - Processo Seletivo.....	111
1.26.2 - Transferência Externa.....	111
1.26.3 - Reaproveitamento de Curso.....	112
1.26.4 - ENEM.....	112
1.26.5 - Critérios de Aproveitamento de Conhecimentos e Experiências Anteriores.....	112
1.26.5.1 - Formado em Curso Técnico.....	114
1.27 -Procedimentos de Acompanhamento e de Avaliação dos Processos de Ensino e Aprendizagem.....	114
1.27.1 - Sistema de Elaboração de Avaliação.....	116
1.27.2- Normas Do Processo Avaliativo Do Desempenho Acadêmico.....	117
1.27.3 -Normas para Elaboração de Provas Modelo ENADE:.....	118
1.27.4- Regime Especial de Recuperação.....	119
1.27.5 - Regimes Especial de Disciplina (RED).....	119
1.28 - Tecnologia da Informação e Comunicação - TICs.....	120
1.29 Número de Vagas.....	122
2. Corpo Docente.....	124
2.1 - Núcleo Docente Estruturante - NDE.....	124
2.1.1- Regulamento dos Núcleos Docentes Estruturantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP.....	125



2.1.2- Atuação do colegiado de curso ou equivalente.....	128
2.1.2.1 Regulamento Dos Colegiados De Curso Dos Cursos De Graduação Da Faculdade Inesp.....	130
2.2 - Equipe Multidisciplinar.....	132
2.2.1 - Equipe Multidisciplinar de Suporte.....	133
2.3 - Perfil do Corpo Docente.....	134
2.4 - Titulação, Experiência em EaD e Disciplinas ministradas pelo Corpo Docente do Curso:.....	135
2.4.1 - Atendimento Voltado para os Processos de ensino e Aprendizagem.....	137
2.4.2 Experiência profissional do docente (excluída a experiência no exercício da.....	138
docência superior).....	138
2.4.3 Experiência no exercício da docência superior.....	139
2.4.4 - Experiência no exercício da docência na educação a distância.....	139
2.5- Coordenador.....	140
2.5.1- Perfil.....	140
2.5.2- A atuação do coordenador.....	140
2.5.3- Experiência Profissional do Coordenador.....	140
2.5.4- Regime de Trabalho do Coordenador de Curso.....	140
2.5.5- Atribuições e Plano de Ação do Coordenador do Curso.....	144
2.4-5 Experiência no exercício da tutoria na educação a distância.....	144
2.5- Coordenador.....	145
2.5.1- Perfil.....	145
2.5.2- A atuação do coordenador.....	145
2.5.3- Experiência Profissional do Coordenador.....	145
2.5.4- Regime de Trabalho do Coordenador de Curso.....	145
2.5.5- Atribuições e Plano de Ação do Coordenador do Curso.....	149
2.6 - Material Didático e Plano de Ensino.....	150
2.6.1. Logística de Material Didático.....	151
2.6.2- Laboratório Didático.....	151
3. Infraestrutura da Instituição.....	151
3.1. Área de Trabalho para Professores Tempo Integral.....	151
3.2. Espaço de Trabalho para o Coordenador.....	152
3.3. Sala de Professores e Professores Tutores.....	153
3.4. Salas de Aula.....	154
3.5. Acesso dos alunos a equipamentos de informática.....	154
3.6 - Bibliografia básica por Unidade Curricular (UC).....	155
3.7 - Bibliografia Complementar por unidade Curricular (UC).....	156
3.8 - Biblioteca Virtual.....	156
Referências.....	158



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



1- Institucional

1.1 - 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.



FACULDADE INESP

INSTITUTO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA

1.2 - Identificação da Mantenedora, da Mantida e Atos Legais

1.2.1 - Da Mantenedora e Da Mantida: Dados Gerais

Mantenedora: IADEB -Módulo de Educação Avançada LTDA

CNPJ: 10.683.786/0001-42 - **Código:** 16396

Categoria Administrativa: Instituição de direito privado, sem fins lucrativos

Endereço: Rua: São Sebastião, nº 25. Centro, Jacareí, SP

CEP: 12308-320

Telefone: 3959-2150 / 3959-2151

Diretor Geral: Paulo Roberto Perdum

E-mail: diretoriaadministrativa@inesp.edu.br

Mantida: Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa – Faculdade INESP

Sigla: INESP - **Código INEP:** 2688

Endereço: Rua General Carneiro nº 341. Centro, Jacareí, SP

CEP: 12308-061

Telefone: 3959-2150 / 3959-2151

Diretora Acadêmica: Elismara Aparecida Perdum

E-mail: diretoria@inesp.edu.br

PI - Procurador Institucional: Fredy Henrique de Moraes Ribeiro

Telefone: 3959-2150 / 3959-2151

E-mail: institucional@inesp.edu.br

Secretária Geral: Karina Cardoso Batista

1.2.2- Identificação, Quadro Histórico de Atos Legais e Contexto da Mantida

Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa – Faculdade INESP

Sigla: INESP - **Código INEP:** 2688

Endereço: Rua General Carneiro nº 341. Centro, Jacareí, SP

CEP: 12308-061

Telefone: 3959-2150 / 3959-2151

Site: <https://inesp.edu.br/>

E-mail: atendimento@inesp.edu.br

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



1.2.2.1- Quadro Histórico dos Atos Legais da Mantida

Faculdade INESP - Credenciamento Presencial
Portaria Credenciamento da IES N°703 de 3 de março de 2005
Processo de Recredenciamento da IES N°202203202 de 19 de Abril de 2023 Relatório dos Avaliadores – Nota “3”

Faculdade INESP - Credenciamento à Distância
Portaria Credenciamento da IES N°1298 de 5 de julho de 2023

1.2.2.2 - Quadro Histórico dos Atos Legais dos Cursos na modalidade Presencial

Faculdade INESP									
Cursos Presenciais									
Nome do Curso	Data de Início do Curso	Qt. vagas	Tipo doc.	Portaria N°	CC	Reconhecimento	Data	ProtocoloN°	CC
Administração	1/8/2005	200	Portaria	704	3	Protocolo	14/8/2020	202017360	3
Recursos Humanos	2/8/2021	200	Portaria	604	3	Protocolo	9/6/2023	202310581	3
Logística	1/2/2022	200	Portaria	604	3	Protocolo	3/10/2024	202420023	4
Pedagogia	5/2/2018	200	Portaria	867	3	Protocolo	2/3/2021	202108160	4

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

**1.2.2.3 - Quadro Histórico dos Atos Legais dos Cursos na modalidade a distância**

Faculdade INESP					
Cursos EAD					
Nome do Curso	Data de Início do Curso	Qt. vagas	Tipo doc.	Portaria Nº	CC
Pedagogia	2/8/2023	500	Portaria	240	4

1.3 - Perfil, Objetivos, Missão e Visão**1.3.1- Perfil**

O Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Faculdade INESP é um documento estratégico que expressa a identidade acadêmica e social da Instituição de Ensino Superior, sendo a referência para a elaboração dos Projetos Pedagógicos de Curso (PPC). Ele está em conformidade com os marcos regulatórios da educação superior brasileira, tais como a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 9.394/1996), o Plano Nacional de Educação – PNE (Lei nº 13.005/2014) e os instrumentos de avaliação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES (Lei nº 10.861/2004).

Mais do que um documento normativo, o PPI e o PDI da Faculdade INESP representam uma diretriz filosófica, política e metodológica. Ele traduz a visão institucional de que a educação superior deve ser compreendida como um direito social, um instrumento de emancipação humana e um motor para o desenvolvimento econômico, científico e cultural da sociedade (SAVIANI, 2008).

A filosofia educacional da INESP ancora-se nos quatro pilares da educação para o século XXI, definidos pela UNESCO: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser (DELORS, 2001). Esses princípios orientam não apenas a prática docente, mas também a organização curricular e a interação com a comunidade acadêmica e a sociedade.

A missão da Faculdade INESP é formar profissionais críticos, éticos, autônomos e socialmente comprometidos, capazes de intervir de maneira transformadora nos contextos em



que atuam. Essa missão reflete a busca constante pela excelência acadêmica e pelo compromisso com o desenvolvimento humano integral.

O PPI e PDI da Faculdade INESP se fundamenta em um conjunto de princípios que estruturam sua prática pedagógica e institucional:

- **Excelência acadêmica e qualidade na formação:** a busca permanente por metodologias inovadoras e avaliação contínua dos processos educacionais (DEMO, 2015).
- **Inclusão e democratização do acesso:** valorizando a diversidade cultural, social e regional, garantindo oportunidades a grupos historicamente marginalizados.
- **Formação integral do estudante:** reconhecimento do discente como sujeito ativo do processo de aprendizagem, estimulando autonomia, pensamento crítico e protagonismo.
- **Integração ensino-pesquisa-extensão:** como prática indissociável, que conecta a produção de conhecimento às demandas sociais.
- **Compromisso ético e responsabilidade social:** a formação de profissionais comprometidos com valores humanistas, éticos e sustentáveis.
- **Inovação pedagógica:** adoção de práticas interdisciplinares, uso de tecnologias educacionais e metodologias ativas de ensino-aprendizagem.

A Faculdade INESP, situada no município de Jacareí, no Vale do Paraíba, compreende que seu papel extrapola os limites da sala de aula, envolvendo-se diretamente no desenvolvimento regional e comunitário.

A vocação institucional é formar profissionais humanistas e transformadores, preparados para lidar com os desafios sociais, econômicos e tecnológicos contemporâneos. Essa vocação se desdobra em compromissos concretos:

- Desenvolver formação docente continuada, incentivando práticas pedagógicas inovadoras;
- Estimular a produção científica e a pesquisa aplicada às realidades regionais;
- Conectar a prática acadêmica às demandas da comunidade, por meio de projetos de extensão;
- Garantir processos participativos de gestão, envolvendo colegiados, NDE e CPA na tomada de decisão;



- Contribuir para o desenvolvimento sustentável, em sintonia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/ONU).

A Faculdade INESP estrutura sua atuação acadêmica em múltiplos níveis e modalidades, garantindo acesso amplo e diversificado:

Graduação: cursos voltados à formação de profissionais em diferentes áreas, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais;

Licenciaturas: visando à formação de professores e especialistas em educação;

Cursos Tecnológicos: atendendo às demandas do setor produtivo regional e nacional;

Pós-Graduação lato sensu sensu: programas de especialização em áreas estratégicas do conhecimento;

Educação Continuada: cursos de extensão, capacitação e aperfeiçoamento, abertos a diferentes públicos;

A inserção regional da Faculdade INESP é um de seus diferenciais estratégicos. Situada em um polo industrial, econômico e cultural como o Vale do Paraíba, a instituição estabelece parcerias com empresas, órgãos públicos e organizações sociais, promovendo ações de ensino, pesquisa e extensão voltadas às demandas locais.

Simultaneamente, a INESP busca consolidar parcerias nacionais e internacionais, ampliando oportunidades de intercâmbio, pesquisa colaborativa e formação globalizada, sem perder de vista seu compromisso com a transformação regional.

O PPI da Faculdade INESP, articulado ao seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), estabelece a base filosófica e metodológica que sustenta os Projetos Pedagógicos de Curso (PPC). Ele reflete a identidade institucional e projeta seus compromissos futuros, reafirmando o papel da INESP como agente de desenvolvimento humano, social e regional.

Assim, cada PPC elaborado pela instituição deve dialogar diretamente com este PPI, assegurando coerência, organicidade e identidade acadêmica em todas as dimensões da prática pedagógica.

1.3.2 Dos Objetivos

Objetivos Gerais

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 - Torna-se uma das instituições de ensino superior, referência, na região para a formação de profissionais aptos para ingressar no mercado de trabalho;

II - Oferecer cursos de graduação com qualidade em nível de bacharelado, Licenciatura e Tecnológicos visando à formação de profissionais para as diferentes áreas do conhecimento e para as demandas da sociedade;

III - Promover o desenvolvimento e constante qualificação do corpo docente por meio de programas de treinamento e incentivo à titulação e desenvolvimento de um ambiente de trabalho com urbanidade, para garantir a qualidade dos cursos oferecidos para os nossos alunos;

IV - Manter no modelo pedagógico, organização curricular e conteúdos curriculares sempre atualizados e em linha com as reais necessidades do mercado, por meio de revisões frequentes;

V - Promover programas de extensão e de iniciação acadêmica;

VI - Promover a melhoria constante da infraestrutura física e acadêmica;

VII - Promover palestras, seminários, fóruns de discussão entre o nosso corpo docente, corpo discente e empresários/executivos locais.

Objetivos Específicos

I - Padrões de excelência de ensino;

II - Manter atualizados os projetos pedagógicos dos cursos e planos de ensinios;

III - Aprimorar o quadro técnico administrativo;

IV - Garantir a qualidade do processo ensino-aprendizagem e dos serviços prestados;

V - Contribuir no processo de formação acadêmica e profissional;

VI - Instituir a comunicação com a sociedade como ferramenta estratégica tendo como foco o relacionamento entre a IES.

1.3.3 Da Missão

A Faculdade INESP define como sua razão de ser a criação de um ambiente de aprendizado vivo e eficaz, onde o ensino e a prática se unem de maneira natural. Nosso principal objetivo é formar pessoas que vão além do conhecimento técnico, construindo sua vida profissional e pessoal sobre valores éticos sólidos e uma forte consciência de seu papel na sociedade. Queremos inspirar em nossos alunos a capacidade de pensar com profundidade, questionar o que existe e tomar decisões com responsabilidade e clareza.



Entendemos que cada indivíduo é único e está inserido em um mundo complexo, com desafios e oportunidades em sua comunidade, em seu país e globalmente. Por isso, nosso esforço é preparar nossos estudantes para entender essa realidade multifacetada e agir nela de forma positiva. Acreditamos que a verdadeira mudança acontece quando profissionais e cidadãos.

1.3.4 Visão

A Faculdade INESP tem como valores a transformação de pessoas e de histórias. Para tanto, cultiva 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.

O perfil institucional, a missão, os objetivos, as metas e a visão, aliados aos valores da Faculdade INESP, constituem a base para a definição de suas políticas de ensino, pesquisa e extensão. Essas políticas orientam tanto as ações internas, de caráter transversal a todos os cursos, quanto as externas, realizadas por meio de projetos, programas e práticas de responsabilidade social.

A atuação da INESP se caracteriza por sua vocação institucional de promover a formação cidadã e o compromisso social, especialmente em uma região marcada pela diversidade cultural, pelas múltiplas realidades socioeconômicas e por cenários que oferecem ricas oportunidades de aprendizagem. Nesse contexto, a Faculdade INESP estimula atividades em grupos, participação em fóruns acadêmicos, discussões coletivas e projetos de extensão que permitem aos estudantes compreender, vivenciar e intervir de forma prática nas situações antes apenas estudadas em teoria.

Assim, a IES favorece a construção de vínculos, o compartilhamento de experiências e o fortalecimento da cidadania, consolidando-se como espaço de formação integral e transformadora.

1.4 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.

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

Em agosto de 2017, foi 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 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.

A Faculdade INESP em seu processo de avanço e crescimento, analisando as demandas da sociedade solicitou a autorização do curso de Direito na modalidade presencial e do cursos de Logística EaD no segundo semestre de 2025, para o primeiro semestre de 2026 a Faculdade irá solicitar os cursos de Administração, Gestão de Recursos Humanos, Segurança Privada e Análise de Desenvolvimento e Sistema na modalidade EaD.



1.5 – Vocação Regional

A cidade de Jacareí está inserida na Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte (RMVPLN), configurando-se como um dos mais relevantes polos industriais, tecnológicos e de serviços do Estado de São Paulo. Com uma população aproximada de 240 mil habitantes e economia diversificada, o município apresenta forte dinamismo nos setores industrial, comercial e de serviços, sustentado por um ambiente organizacional complexo e em constante transformação. Esse cenário é especialmente propício à atuação de profissionais da área de Gestão de Recursos Humanos, dada a crescente valorização do capital humano como fator estratégico nas organizações.

A região abriga importantes empresas nacionais e multinacionais dos segmentos automobilístico, aeronáutico, metalúrgico, químico e de bens de consumo, o que intensifica a demanda por profissionais qualificados em gestão de pessoas, desenvolvimento organizacional, recrutamento e seleção, e desenvolvimento, clima organizacional, cultura corporativa e legislação trabalhista. Nesse contexto, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade presencial da Faculdade INESP alinha-se às necessidades do mercado regional e nacional, formando profissionais preparados para atuar de maneira estratégica na gestão do capital humano.

Além disso, a região conta com forte presença de entidades representativas do setor produtivo, como associações empresariais, sindicatos e câmaras de comércio, que reforçam a importância da qualificação contínua de profissionais de recursos humanos, especialmente diante dos desafios contemporâneos relacionados à gestão de talentos, diversidade, inclusão, saúde mental no trabalho e transformação digital nas organizações.

A proximidade com centros de excelência em ensino e pesquisa, como instituições tecnológicas e universidades da região, contribui para a criação de um ambiente favorável à inovação e ao desenvolvimento de práticas modernas de gestão de pessoas. Esse ecossistema fortalece a integração entre conhecimento acadêmico e prática profissional, possibilitando a formação de profissionais mais críticos, atualizados e preparados para os desafios do mundo do trabalho.

Diante desse contexto, o Curso de Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP posiciona-se como um importante instrumento de formação de capital humano



qualificado, contribuindo para o fortalecimento das organizações e para o desenvolvimento econômico e social. O curso prepara o estudante para atuar de forma ética, estratégica e inovadora, com foco nas pessoas como elemento central das organizações.

O apoio institucional e a articulação com a comunidade reforçam o compromisso da Faculdade INESP com uma formação de excelência, alinhada às demandas do mercado e às transformações da sociedade contemporânea. Por meio de atividades de extensão, projetos integradores, estágios supervisionados e práticas aplicadas, o curso promove a aproximação entre teoria e prática, consolidando seu papel como agente de transformação social e desenvolvimento sustentável.

1.6 - 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 às 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.

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

A Faculdade INESP, em alinhamento com os princípios e as diretrizes da educação nacional, estabelece uma política institucional de inclusão e acessibilidade que permeia todas as suas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Essa política visa garantir a igualdade de oportunidades e o pleno acesso à educação superior a todas as pessoas, especialmente àquelas com deficiência, Transtorno do Espectro Autista (TEA), Altas Habilidades/Superdotação, ou com mobilidade reduzida, assegurando seu desenvolvimento acadêmico, pessoal e profissional.

Esta política está fundamentada nas seguintes legislações:

Lei nº 13.146/2015: Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Lei nº 10.098/2000: Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade.

Decreto nº 5.296/2004: Regulamenta a Lei nº 10.098/2000.

Lei nº 12.764/2012: Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Nota Técnica nº 28/2021/CGRE/DRS/SERES/MEC: Orienta os cursos de graduação sobre a inclusão de pessoas com deficiência.

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

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



- 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 providenciar 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).



1.6.1.1 - Acessibilidade Arquitetônica e Espacial

A instituição compromete-se a garantir a acessibilidade em toda a sua infraestrutura física, em conformidade com as normas técnicas brasileiras (ABNT NBR 9050). Para isso, a Faculdade INESP dispõe de:

Rampas de acesso e elevadores que permitem a circulação de pessoas com mobilidade reduzida entre os diferentes andares e blocos do campus.

Sanitários Acessíveis e devidamente sinalizados em todos os pavimentos.

Corredores e Salas de Aula com mobiliário que permite a livre circulação de cadeiras de rodas e outros equipamentos de apoio.

Vagas de Estacionamento reservadas e sinalizadas.

Sinalização Tátil e Visual para orientação de pessoas com deficiência visual.

1.6.1.2 - Acessibilidade Atitudinal e Pedagógica

A inclusão é um processo contínuo de conscientização e adaptação das práticas pedagógicas. A Faculdade INESP adota as seguintes medidas para garantir uma educação inclusiva:

Formação de Docentes e Equipe Técnico-Administrativa: Promove capacitação contínua sobre a legislação de inclusão, metodologias de ensino adaptativas, uso de tecnologias assistivas e a abordagem adequada para atender às necessidades específicas dos estudantes.

NAI: Para estudantes com deficiência ou TEA, um plano personalizado é elaborado, em conjunto com o estudante e seus responsáveis, definindo adaptações curriculares, recursos e apoios necessários, sem prejuízo da matriz curricular.

Recursos e Tecnologias Assistivas: A instituição disponibiliza recursos como leitores de tela, softwares de ampliação de imagem, teclados adaptados e materiais didáticos em formatos acessíveis (braille, audiolivros, textos com contraste elevado).

Apoio e Acompanhamento Acadêmico: O Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAP) da instituição oferece suporte individualizado, orientando os estudantes e mediando as necessidades junto aos docentes e à coordenação do curso.

Flexibilização de Métodos de Avaliação: Os instrumentos de avaliação podem ser adaptados para estudantes com deficiência, garantindo que o conhecimento seja avaliado de



forma equitativa, como tempo adicional, uso de recursos tecnológicos ou formato de prova diferenciado.

1.6.1.3. Acessibilidade Comunicacional e de Informação

A Faculdade INESP assegura que a comunicação e a informação sejam acessíveis a todos os estudantes:

Materiais Didáticos Acessíveis: Os materiais disponibilizados na plataforma digital de ensino são compatíveis com leitores de tela e adaptados para diferentes necessidades visuais ou auditivas.

Recursos de Libras: Quando necessário, a instituição providenciará intérpretes de Libras para aulas, eventos e momentos de atendimento, em consonância com o número de estudantes com deficiência auditiva matriculados.

Comunicação Institucional: As informações divulgadas nos canais oficiais da faculdade, como site e murais, são formatadas de maneira a garantir a acessibilidade.

A Faculdade INESP reafirma seu compromisso em ser um ambiente de aprendizado acolhedor, equitativo e acessível, onde a diversidade é valorizada como um elemento enriquecedor para a formação de futuros profissionais de Recursos Humanos.

1.6.2 - 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 de 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.

1.6.3 - 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.

1.7 Justificativa da Oferta do Curso

A criação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade presencial da Faculdade INESP configura-se como uma iniciativa estratégica de grande relevância para a comunidade acadêmica, bem como para o desenvolvimento regional e nacional. A proposta fundamenta-se em estudos institucionais que evidenciam a crescente necessidade de profissionais qualificados na área de gestão de pessoas, especialmente em um cenário marcado por intensas transformações organizacionais, tecnológicas e sociais .

O Brasil apresenta demanda contínua por profissionais especializados em Recursos Humanos, capazes de atuar de forma estratégica na atração, desenvolvimento e retenção de talentos, além de promover ambientes organizacionais saudáveis, produtivos e inovadores. Inserida nesse contexto, a cidade de Jacareí destaca-se como um importante polo econômico, com forte presença de indústrias, empresas de tecnologia, comércio e serviços, o que intensifica a necessidade de profissionais preparados para lidar com os desafios contemporâneos da gestão de pessoas .

O curso de Gestão de Recursos Humanos possui caráter estratégico, ao formar profissionais aptos a atuar em processos essenciais das organizações, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, gestão de clima organizacional, cultura corporativa, diversidade e inclusão, além de rotinas trabalhistas e desenvolvimento organizacional. Nesse sentido, a modalidade EaD amplia significativamente o acesso ao ensino superior, permitindo que estudantes de diferentes regiões do Brasil possam se qualificar sem a necessidade de deslocamento contínuo, conciliando estudos, trabalho e vida pessoal .



A oferta do curso também se justifica pela insuficiência de vagas presenciais e pela crescente demanda por formação na área de gestão de pessoas, especialmente diante da expansão do setor produtivo e do fortalecimento das organizações em nível regional e nacional. A implementação do curso presencial pela Faculdade INESP contribui para a democratização do ensino superior, ampliando oportunidades educacionais e promovendo inclusão social .

O Vale do Paraíba, como região estratégica para o desenvolvimento econômico do Estado de São Paulo, apresenta um mercado de trabalho dinâmico e em expansão, exigindo profissionais capazes de gerir pessoas de forma eficiente, ética e inovadora. A presença de empresas de grande porte e de micro e pequenas organizações reforça a necessidade de profissionais de Recursos Humanos preparados para atuar em diferentes contextos organizacionais, contribuindo para a competitividade e sustentabilidade dos negócios .

Além disso, a interação com entidades representativas do setor produtivo e com o ecossistema empresarial local fortalece a pertinência da oferta do curso, uma vez que essas organizações demandam constantemente profissionais qualificados para atuar na gestão do capital humano. A formação em Recursos Humanos torna-se, portanto, essencial para o fortalecimento das organizações e para o desenvolvimento socioeconômico da região .

A Faculdade INESP dispõe de corpo docente qualificado e com experiência nas áreas de gestão de pessoas, comportamento organizacional e desenvolvimento humano, além de infraestrutura tecnológica adequada para a oferta de cursos na modalidade EaD. A possibilidade de articulação com empresas, consultores e profissionais da área assegura uma formação alinhada às práticas do mercado, promovendo o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais fundamentais .

A implementação do curso de Gestão de Recursos Humanos presencial transcende a formação técnica, representando um compromisso com a construção de organizações mais humanas, inclusivas e sustentáveis. A formação proposta visa preparar profissionais éticos, críticos e comprometidos com a valorização das pessoas nas organizações, contribuindo para a promoção da cidadania e do bem-estar no ambiente de trabalho .

Adicionalmente, a oferta do curso está alinhada às políticas públicas de ampliação e interiorização do ensino superior, promovendo maior acesso à educação de qualidade em diferentes regiões do país.



Dessa forma, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP representa uma resposta consistente às demandas do mercado de trabalho e da sociedade, fortalecendo o papel institucional como agente de transformação educacional, social e econômica, e contribuindo para a formação de profissionais preparados para os desafios contemporâneos das organizações.

1.8 - Justificativa da modalidade EaD para o curso de Gestão de Recursos Humanos

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem sido reconhecido como um importante instrumento para a qualificação de profissionais voltados à gestão de pessoas e ao desenvolvimento organizacional, áreas cada vez mais estratégicas nas organizações contemporâneas. No entanto, a efetiva democratização do acesso a essa formação depende da adoção de metodologias inovadoras e flexíveis, capazes de superar modelos tradicionais de ensino e atender às novas demandas sociais e do mundo do trabalho .

Nesse contexto, a Faculdade INESP estrutura o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Gestão de Recursos Humanos de forma inovadora, alinhada às normativas do Ministério da Educação, incluindo o Decreto nº 12.456/2025, que autoriza a oferta de até 30% da carga horária total na modalidade a distância. Dessa forma, o curso é organizado com aulas presenciais como eixo central de formação, complementadas por até 30% de atividades e disciplinas em EAD, sempre em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e com a busca pela excelência acadêmica.

A experiência adquirida no período da pandemia da COVID-19 evidenciou a eficácia do ensino mediado por tecnologias digitais, impulsionando a inovação pedagógica e consolidando o uso de ambientes virtuais como espaços legítimos de aprendizagem. A Faculdade INESP incorporou essas experiências, compreendendo a EaD não apenas como alternativa, mas como estratégia essencial para ampliar o acesso à educação superior e formar profissionais preparados para um mercado de trabalho cada vez mais digital, dinâmico e orientado por pessoas

O modelo adotado pela instituição configura-se como um ecossistema educacional inovador, que promove interatividade, acompanhamento docente contínuo e desenvolvimento da autonomia discente. As atividades acadêmicas são planejadas para garantir qualidade formativa equivalente ao ensino presencial, com foco no desenvolvimento de competências técnicas e



comportamentais essenciais à área de Recursos Humanos, como liderança, comunicação, inteligência emocional, gestão de conflitos e tomada de decisão .

No campo da Gestão de Recursos Humanos, a transformação digital tem impactado profundamente os processos organizacionais. Ferramentas como sistemas de gestão de pessoas (HRIS), plataformas de recrutamento digital, avaliação de desempenho online, people analytics e ambientes colaborativos virtuais já fazem parte da realidade das organizações. O curso acompanha essas tendências, preparando profissionais aptos a atuar em contextos digitais, estratégicos e globalizados .

Ao propor a integração de até 30% do curso na modalidade a distância, a Faculdade INESP busca também democratizar o acesso à formação em Recursos Humanos de qualidade, permitindo que estudantes que conciliam trabalho, família e estudo tenham maior flexibilidade, sem abrir mão do contato direto com o corpo docente e com a vivência acadêmica presencial, fundamentais para a formação crítica, ética e humanística do administrador.

Esse equilíbrio entre presencial e EAD, respaldado pelo novo decreto do MEC, potencializa a aprendizagem ativa, a interdisciplinaridade e o uso das tecnologias educacionais, garantindo que os egressos do curso de Recursos Humanos da Faculdade INESP estejam aptos a lidar com os desafios contemporâneos da profissão em um mundo cada vez mais globalizado, digitalizado e dinâmico.

O curso fundamenta-se na formação de profissionais críticos, éticos e socialmente responsáveis, preparados para atuar em organizações públicas, privadas e do terceiro setor. Para isso, adota metodologias que privilegiam a aprendizagem ativa, interdisciplinar e contextualizada, alinhadas às diretrizes do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e às recomendações internacionais de educação por competências .

Em conformidade com o Decreto nº 12.456/2025, que estabelece a política nacional de educação superior na modalidade presencial com até 30% da carga horária permitida em EAD, o curso de Recursos Humanos da INESP organiza suas atividades pedagógicas de modo a:

- Garantir no mínimo 70% de atividades presenciais, contemplando aulas teóricas, práticas, estágios supervisionados, laboratórios de gestão, projetos de extensão e atividades integradoras;



- Permitir até 30% da carga horária em atividades a distância, que podem incluir aulas síncronas, conteúdos assíncronos em plataforma digital, fóruns de discussão, estudos de caso e trabalhos colaborativos;
- Assegurar que todas as avaliações possuam componente presencial, garantindo a integridade acadêmica, a qualidade formativa e a equivalência entre as modalidades;
- Articular de forma planejada as atividades presenciais e digitais, garantindo que o EAD não seja apenas complementar, mas instrumento de inovação pedagógica, flexibilização do currículo e democratização do acesso.
- Integração entre ensino, pesquisa e extensão no ambiente virtual.

Além disso, o curso contempla o desenvolvimento de competências essenciais à área de Recursos Humanos, tais como:

- Gestão estratégica de pessoas;
- Desenvolvimento organizacional e cultura corporativa;
- Legislação trabalhista e relações de trabalho;
- Diversidade, inclusão e bem-estar no ambiente organizacional;
- Uso de tecnologias aplicadas à gestão de pessoas.

A Faculdade INESP reafirma, por meio deste PPC, seu compromisso com a qualidade acadêmica, a inovação pedagógica e a democratização do ensino superior. O curso de Gestão de Recursos Humanos presencial promove a formação integral do estudante, com ênfase em ética, cidadania e responsabilidade social, preparando profissionais para os desafios contemporâneos das organizações.

Ademais, quando aplicável, as atividades práticas e experiências profissionais são estimuladas por meio de projetos, estudos de caso e vivências em contextos organizacionais reais, fortalecendo a relação entre teoria e prática.

Dessa forma, o curso de Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP apresenta-se alinhado às exigências legais, às demandas do mercado de trabalho e às transformações sociais e tecnológicas, formando profissionais capazes de atuar com competência, sensibilidade e visão estratégica na gestão do capital humano.

**1.9 Do curso de Gestão em Recursos Humanos em: Informações e contextualizações acadêmicas**

Nome do Curso: Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos;

Título: Tecnólogo em Recursos Humanos;

Modalidade: Presencial.

1.9.1 - 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 1.776 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 27 de abril de 1999 e Decreto N° 4.281 de 25 de junho de 2002)	Há integração da educação ambiental às disciplinas do curso de modo transversal, contínuo e permanente – garantido pela Política de Educação Ambiental da IES. Inclusive com conteúdo abordado na disciplina Gestão Ambiental



FACULDADE INESP

INSTITUTO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA

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
Curricularização da Extensão	A IES integra na sua Matriz Curricular 178 horas de atividades de Extensão



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



1.9.2 - Dados Gerais do Curso

Denominação do Curso:		
Gestão de Recursos Humanos		
Modalidade	Nível	
Presencial	Superior	
Título Acadêmico Conferido		
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos		
Carga Horária Total	Carga Horária Atividades de Extensão	Libras (Optativa)
1.778	178	60
Tempo de Integralização		
Mínimo de 2 (dois) anos e máximo sugerido de 4 (quatro) anos		
Regime de Matrícula		
Modular com 2 entradas		
Requisitos		
Nos quatro 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 Interna e Externa /Portador de Diploma/ Portador de Diploma de Curso Técnico/ Aproveitamento de Experiências Escolares e de Trabalho Anteriores		
Endereço do Polo Principal		
Rua General Carneiro, nº 341- Centro - Jacareí - SP - CEP: 12308-061		



1.9.3 -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.

1.10 - Coerência do PPC com o PDI e o PPI

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) e o Projeto Pedagógico Institucional (PPI), 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 e PPI, 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, PDI e PPI, 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 e PPI.

As políticas para o ensino da graduação, constantes no PDI e no PPI, 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.

1.10.1- 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.



1.11 - Missão, Filosofia e Visão do Curso

1.11.1 -Missão

Proporcionar uma formação acadêmica sólida, ética e inovadora, comprometida com os princípios da cidadania, da responsabilidade social e da democracia, capacitando os alunos para uma atuação responsável, estratégica e qualificada nas diversas áreas de Recursos Humanos. O curso visa desenvolver competências técnicas e intelectuais, com foco na análise crítica, na tomada de decisão, no uso de tecnologias de gestão e na aplicação de conhecimentos em diferentes contextos organizacionais, preparando os estudantes para enfrentar os desafios contemporâneos do mundo do trabalho e contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Na modalidade presencial com 30% ead, o curso busca democratizar o acesso à educação de qualidade, utilizando recursos digitais interativos, aulas síncronas mediadas por professores e práticas presenciais de estágio supervisionado, garantindo a integração entre teoria e prática. Além disso, promove a responsabilidade social e o empreendedorismo, incentivando os futuros profissionais de recursos humanos a atuarem em organizações públicas, privadas e do terceiro setor, em contextos locais, regionais e nacionais.

A Faculdade INESP se empenha em formar cidadãos e profissionais comprometidos com a ética, a inovação, o respeito à diversidade e o desenvolvimento contínuo, por meio de um ensino superior flexível e conectado às demandas do mercado e da sociedade.

1.11.2 -Filosofia

A filosofia do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP está centrada na formação de profissionais críticos, éticos e preparados para atuar de forma estratégica na gestão de organizações públicas, privadas e do terceiro setor. Em consonância com os valores da cidadania, da responsabilidade social e da democracia, acreditamos que o ensino de Recursos Humanos deve ir além da simples transmissão de conteúdos técnicos; ele deve constituir um processo contínuo de reflexão sobre os desafios econômicos, sociais e organizacionais que permeiam a sociedade contemporânea, preparando os alunos para serem agentes de transformação e inovação.

Buscamos incentivar o pensamento crítico, a capacidade analítica e a tomada de decisão responsável, aliando fundamentos teóricos sólidos ao uso de tecnologias de gestão e



práticas aplicadas ao contexto real das organizações. A filosofia do curso também valoriza a vivência prática, por meio de estágios presenciais, projetos integradores e atividades interativas no ambiente virtual, de forma que os estudantes desenvolvam competências essenciais para atuar com responsabilidade, respeito e competência em diferentes áreas de Recursos Humanos.

A formação ética é, portanto, um pilar fundamental, com ênfase na promoção do desenvolvimento sustentável, na inovação e no compromisso com o bem-estar coletivo. Assim, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP busca formar profissionais capazes de contribuir para a melhoria das organizações e para a transformação positiva da sociedade em âmbito local, regional e nacional.

1.11.3 - Visão

A visão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP é ser reconhecido como uma referência regional e nacional na formação de profissionais qualificados, éticos e socialmente responsáveis, capazes de atuar de forma inovadora e estratégica na gestão de organizações públicas, privadas e do terceiro setor. Buscamos consolidar-nos como uma instituição que, por meio de um ensino dinâmico, flexível e apoiado em tecnologias educacionais, contribua ativamente para a evolução do cenário da Gestão de Recursos Humano e empresarial brasileiro, capacitando nossos alunos a atuarem com excelência em diversas áreas de Recursos Humanos.

Queremos formar profissionais preparados para os desafios do mundo contemporâneo, capazes de analisar criticamente os cenários econômicos, sociais e organizacionais, propor soluções sustentáveis e inovadoras e implementar práticas de gestão que promovam a eficiência, a equidade e o desenvolvimento humano. Nosso objetivo é não apenas formar profissionais de recursos humanos, mas também cidadãos comprometidos com o bem-estar coletivo e com a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.

Esse projeto foi construído a partir de uma análise ambiental interna e externa, com a participação efetiva de seu Núcleo Docente Estruturante (NDE) e de especialistas da área, o que propiciou um processo de co-criação por parte de um colegiado. Portanto, esta visão não é apenas um direcionamento da coordenação do curso, mas se tornou missão compartilhada pela própria IES.



1.11.4 -Da Integração entre Teoria e Prática: O Eixo Estruturante do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

A Faculdade INESP, por meio do Projeto Pedagógico do Curso (PPC) do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade presencial, assume o compromisso de promover uma formação sólida, articulando de maneira indissociável os fundamentos teóricos e as práticas profissionais voltadas à gestão de pessoas. A integração entre teoria e prática constitui o eixo estruturante do processo de ensino-aprendizagem, com vistas à formação de um profissional capaz de atuar de forma estratégica, ética, inovadora e socialmente responsável nos diversos contextos organizacionais.

Essa integração é desenvolvida de forma progressiva ao longo da matriz curricular, que privilegia, desde os períodos iniciais, a análise de situações reais, estudos de caso, simulações organizacionais e a adoção de metodologias ativas em ambiente virtual de aprendizagem. As disciplinas teóricas são constantemente articuladas com aplicações práticas, permitindo ao discente compreender a dinâmica das relações humanas nas organizações, os desafios da gestão contemporânea e o papel estratégico do capital humano.

Dentre as principais atividades desenvolvidas no curso, destacam-se:

Consultoria em Gestão de Pessoas: Elaboração de diagnósticos organizacionais voltados ao clima, cultura e desempenho, com proposição de melhorias relacionadas à gestão de talentos, engajamento e desenvolvimento humano.

Elaboração de Planos e Projetos de RH: Desenvolvimento de planos de recrutamento e seleção, programas de treinamento e desenvolvimento, políticas de cargos e salários, avaliação de desempenho e estratégias de retenção de talentos.

Análise de Processos de Gestão de Pessoas: Mapeamento, avaliação e otimização de processos relacionados à administração de pessoal, rotinas trabalhistas, comunicação interna e desenvolvimento organizacional.

Simulações Organizacionais: Participação em atividades simuladas que envolvem tomada de decisão em situações relacionadas à liderança, gestão de conflitos, negociação e gestão de equipes em ambientes dinâmicos.



Gestão de Pessoas, Inovação e Cultura Organizacional: Desenvolvimento de projetos voltados à promoção da inovação, diversidade, inclusão, qualidade de vida no trabalho e fortalecimento da cultura organizacional.

Além dessas práticas, a integração entre teoria e prática é fortalecida por meio de atividades de extensão, projetos interdisciplinares e participação em iniciativas acadêmicas que aproximam o estudante da realidade social e organizacional. Tais ações contribuem para o desenvolvimento de competências analíticas, críticas e propositivas, alinhadas às Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos tecnológicos e às demandas contemporâneas da área de Recursos Humanos.

Dessa forma, o Projeto Pedagógico do Curso de Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP assegura uma formação abrangente, atual e alinhada às transformações do mundo do trabalho, preparando profissionais para atuar com competência, responsabilidade e visão sistêmica na gestão do capital humano em organizações públicas, privadas e do terceiro setor.

1.12 - Organização Didático-Pedagógica

1.12.1 - Políticas institucionais no âmbito do curso

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

1.12.2 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.

1.12.3 -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.

1.12.4- 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).

1.12.5 - 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, buscando unificar o conhecimento.

1.13 - Objetivo do Curso

1.13.1 - Objetivos Gerais do Curso

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade presencial da Faculdade INESP tem como objetivo principal formar profissionais capacitados para atuar de maneira crítica, estratégica e consciente na gestão de pessoas, com ênfase na valorização do capital humano, na responsabilidade social, na sustentabilidade organizacional e na promoção de ambientes de trabalho éticos e inclusivos. A formação técnica e comportamental, além de contemplar os fundamentos teóricos e práticos da área, é orientada por valores éticos, humanísticos e organizacionais. Dessa forma, o curso visa não apenas capacitar o profissional de Recursos Humanos com as competências necessárias para sua atuação, mas também prepará-lo para uma intervenção inovadora e transformadora nos contextos organizacionais, contribuindo para o desenvolvimento humano, social e econômico.

1.13.2 - Objetivos Específicos

Além do objetivo geral, o curso contempla os seguintes objetivos específicos, definidos pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE) e alinhados às normativas vigentes e às demandas do mercado de trabalho:



- Promover a formação de profissionais críticos, com sólida base humanística e em gestão de pessoas, conscientes da responsabilidade social no exercício da profissão, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das organizações e da sociedade.
- Proporcionar uma formação ampla e interdisciplinar, estimulando o pensamento crítico-reflexivo, fundamentado nos princípios da gestão de pessoas, comportamento organizacional, ética e estratégia, com foco na inovação e no desenvolvimento humano.
- Fomentar o ensino integrado e contextualizado, assegurando a construção do conhecimento em Recursos Humanos de forma sistêmica, superando a fragmentação do saber e promovendo a compreensão das organizações como ambientes dinâmicos e complexos.
- Estimular o aprendizado aplicado à prática de gestão de pessoas, desenvolvendo competências relacionadas a recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, gestão de clima e cultura organizacional, além da administração de relações de trabalho.
- Formar profissionais qualificados para atuar nas diversas áreas de Recursos Humanos, incluindo gestão de talentos, desenvolvimento organizacional, departamento pessoal, remuneração e benefícios, diversidade e inclusão, saúde e qualidade de vida no trabalho.
- Capacitar os estudantes para a análise e tomada de decisão em contextos organizacionais, utilizando ferramentas contemporâneas de gestão de pessoas, indicadores de desempenho e práticas de people analytics.
- Possibilitar a construção de conhecimento em nível local, regional e nacional, por meio de práticas pedagógicas alinhadas ao contexto do mercado e às transformações do mundo do trabalho, especialmente em ambientes digitais.
- Promover a integração entre estudantes, organizações e comunidades, por meio de projetos de extensão, estudos de caso, atividades práticas e experiências aplicadas, mesmo no contexto de um curso ofertado integralmente na modalidade EaD.
- Oferecer experiências práticas por meio de simulações, projetos integradores, atividades supervisionadas e vivências organizacionais, garantindo a articulação entre teoria e prática e o respeito à diversidade cultural e organizacional.



- Formar profissionais versáteis, éticos e adaptáveis, preparados para atuar em organizações públicas, privadas e do terceiro setor, considerando os desafios contemporâneos da gestão de pessoas, como transformação digital, diversidade, inclusão, sustentabilidade e novos modelos de trabalho.

1.14- Perfil do Egresso

- Atuar nos processos de recrutamento e seleção, identificando e atraindo talentos alinhados às necessidades organizacionais;
- Desenvolver e implementar programas de treinamento e desenvolvimento, promovendo a qualificação contínua dos colaboradores;
- Gerenciar sistemas de avaliação de desempenho, contribuindo para a melhoria dos resultados organizacionais;
- Atuar na administração de cargos, salários e benefícios, com base em critérios técnicos e legais;
- Compreender e aplicar a legislação trabalhista e previdenciária, assegurando conformidade e segurança jurídica às organizações;
- Desenvolver ações voltadas ao clima e cultura organizacional, promovendo ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e produtivos;
- Atuar na gestão de diversidade, inclusão e qualidade de vida no trabalho, respeitando aspectos sociais, culturais e éticos;
- Utilizar ferramentas tecnológicas e indicadores de desempenho, incluindo práticas de people analytics, para apoiar a tomada de decisão;
- Demonstrar capacidade de liderança, comunicação, negociação e mediação de conflitos, atuando de forma colaborativa e estratégica;
- Compreender o contexto organizacional de forma sistêmica, considerando aspectos econômicos, sociais e tecnológicos;
- Atuar com ética, responsabilidade social e compromisso com a sustentabilidade organizacional.
- 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.

1.14.1- 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/>

1.14.2- 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;

1.14.3- 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.

1.14.4- 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.

1.14.5- 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.



1.14.6- 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.

A Estrutura Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade INESP foi elaborada em conformidade com o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST) e com as diretrizes gerais da educação superior brasileira, visando garantir a formação por competências e a aderência às demandas contemporâneas do mundo do trabalho.

A organização curricular contempla o desenvolvimento de competências profissionais gerais e específicas da área de gestão de pessoas, integrando fundamentos científicos, humanísticos e técnicos indispensáveis ao desempenho do tecnólogo em Recursos Humanos. Dessa forma, busca-se formar profissionais capazes de atuar de maneira estratégica, ética e inovadora na gestão do capital humano nas organizações.

Com base nesses referenciais, a Faculdade INESP estrutura suas atividades acadêmicas de modo a estimular práticas de estudo independente, investigação científica e aprendizagem ativa, favorecendo a construção progressiva da autonomia intelectual e profissional do estudante. A articulação entre teoria e prática é um princípio orientador do curso, cabendo ao docente propor situações-problema que incentivem a análise crítica e a busca de soluções, tanto de forma individual quanto colaborativa.

Nesse contexto, a interdisciplinaridade é um eixo estruturante da proposta pedagógica, podendo ocorrer no âmbito de um mesmo componente curricular ou entre diferentes componentes, tanto no curso quanto em articulações interdisciplinares mais amplas. Essa abordagem permite que temas relacionados à gestão de pessoas sejam analisados sob múltiplas perspectivas, promovendo reflexões mais abrangentes e alinhadas à complexidade das organizações contemporâneas.

O curso de Gestão de Recursos Humanos contempla, em sua organização curricular, conteúdos que dialogam com a realidade nacional e internacional, considerando uma abordagem



histórica, crítica e contextualizada, com o apoio de tecnologias educacionais inovadoras. A estrutura curricular organiza-se nos seguintes eixos formativos interligados:

I – Conteúdos de Formação Básica: abrangendo estudos das áreas de sociologia, psicologia, filosofia, ética profissional, comportamento organizacional, economia, fundamentos jurídicos e tecnologias da informação e comunicação, essenciais à compreensão das relações humanas no trabalho;

II – Conteúdos de Formação Profissional: voltados às práticas específicas da gestão de pessoas, incluindo recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, gestão de cargos, salários e benefícios, cultura e clima organizacional, relações trabalhistas e desenvolvimento organizacional;

III – Conteúdos de Estudos Quantitativos e Tecnologias Aplicadas: contemplando o uso de indicadores de desempenho, análise de dados, métricas de RH (people analytics) e ferramentas tecnológicas aplicadas à gestão de pessoas, subsidiando a tomada de decisão estratégica;

IV – Conteúdos de Formação Complementar: compostos por estudos de caráter transversal, interdisciplinar e flexível, que contribuem para o enriquecimento do perfil do egresso, incluindo temas como diversidade, inclusão, sustentabilidade, inovação e empreendedorismo.

Dessa forma, a estrutura curricular do curso assegura uma formação alinhada às exigências do mercado de trabalho e às transformações sociais e tecnológicas, preparando profissionais aptos a atuar de forma competente, crítica e comprometida com o desenvolvimento humano e organizacional.

A Estrutura Curricular do Curso de Recursos Humanos se utiliza da metodologia de 30% de sua carga horária na modalidade EaD, conforme autorização do decreto 12.456 de 19 de maio de 2025.



1.15.1- Distribuição da Carga Horária e Tempo de Integralização

Organização	CH
Eixo Formativo	1.600h
Extensão	178h
Total Sem disciplina Optativa	1.778h
Disciplina Optativa	CH
Libras	60h
Total com Disciplina Optativa	1.838 h
Integralização	Semestres
Mínimo	4 semestres
Máximo	8 semestres

A carga horária total do Curso será de 1.778 horas, distribuídas da seguinte forma: 1.600 horas destinadas às atividades formativas, 178 horas destinadas à atividade de extensão : o aluno que optar em cursar a disciplina optativa de Libras com carga horária de 60 horas , terá como carga horária total de 1.838 horas. As horas destinadas às de atividades de extensão atendem à Resolução Nº 7, DE 18 DE DEZEMBRO DE 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

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



Total= 3 horas de aula por dia

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





1.15.2 - Ementário

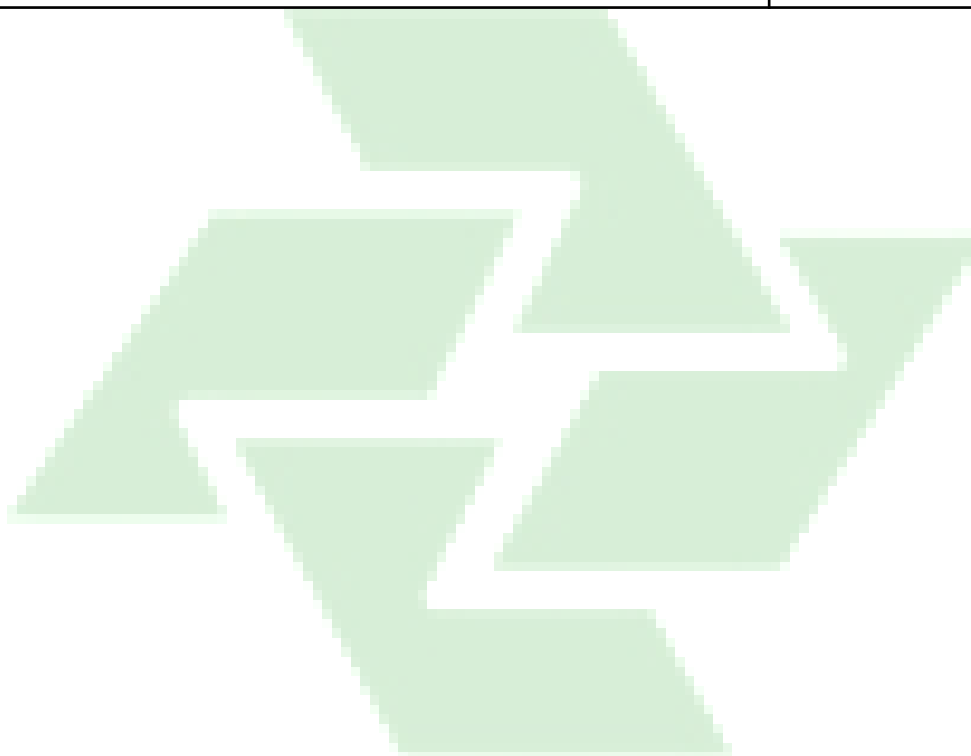
Semestre	1º SEMESTRE	Carga Horária	Modalidade
1º	Gestão Ambiental e ESG	60h	EaD
1º	Fundamentos de Matemática	60h	Presencial
1º	Comunicação Empresarial	60h	Presencial
1º	Ética	60h	Presencial
1º	Fundamentos de Filosofia e Pensamento Crítico	60h	EaD
1º	Projeto Integrador I	100h	Presencial
2º	Logística Empresarial	60h	Presencial
2º	Psicologia e Comportamento Organizacional	60h	Presencial
2º	Educação em Direitos Humanos e Relações Étnico Raciais	60h	EaD
2º	Tecnologias Visionárias e Metaverso	60h	EaD
2º	Estatística	60h	Presencial
2º	Projeto Integrador II	100h	Presencial
3º	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	Métodos Ágeis e Usabilidade	60h	EaD
3º	Projeto Integrador III	100h	Presencial
4º	Qualidade de Vida	60h	EaD
4º	Avaliação de Desempenho	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°	Direito Empresarial e do Trabalho	60h	Presencial
4°	Gestão Estratégica e Planejamento Estratégico	60h	EaD
4°	Empreendedorismo e Criatividade	60h	Presencial
4°	Projeto Integrador IV	100h	Presencial
Eixo Formativo		1600h	
Atividades de Extensão		178h	
Carga horária Total		1.778h	
Optativa	Libras	60h	
Carga horária total com Optativa		1.838h	





1.15.3 - 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

COSTA, Kiara Lima. LIMA, Diego Ponciano de Oliveira; VERAS, Darlan Portela. **Matemática básica 1**. Fortaleza: UAB/IFCE, 2017. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2314>

SOUSA, Fernando Luis Vieira de. **Matemática básica I**. Fortaleza: UAB/IFCE, 2011. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2316>

FERREIRA, Guttenberg Sergistótanos Santos. **Matemática básica II**. Fortaleza: UAB/IFCE, 2018. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2315>

Bibliografia Complementar

AGUIAR, Fabiano Porto de. **Matemática comercial e financeira**. Fortaleza: UAB/IFCE, 2011. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2318>

MACEDO, Marcos Antônio de. **Matemática discreta**. Fortaleza: UAB/IFCE, 2012. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2319>

CARVALHO NETO, Osvaldo Fernandes. **Matemática comercial e financeira**. Fortaleza: UAB/IFCE, 2013. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2317>

CUNHA, Francisco Gêvane Muniz; CASTRO, Jânio Kléo de Sousa. **Matemática discreta**. Fortaleza: UAB/IFCE, 2017. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2320>

NOBREGA, Pedro do Nascimento. **Equações diferenciais**. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010. V. 1. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2307>



Comunicação Organizacional

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

SCHEID, Daiane; ... [et al.]. **Tendências em comunicação organizacional**. Santa Maria: UFSM, 2019. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3683>

SARRO, Ed Marcos. **Comunicação empresarial, cerimonial e eventos**. Indaial: Uniasselvi, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9861>

FERREIRA, Marlette Cassia Oliveira. **Comunicação Empresarial**. Cuiabá: UFMT, 2015. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=7750>

Bibliografia Complementar

POLÔNIO, Carlos. **Comunicação Empresarial**. Brasília: Ministério da Educação, 2013. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3021>

NICODEM, Maria Fátima Menegazzo. **Comunicação empresarial**. Curitiba: Ed. UTFPR, 2013. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3648>

RABIN, Bruno; PINNA, Rafael; BIAR, Liana. **Redação**. V. 1. Rio de Janeiro: Fundação Cecierj, 2014. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2432>

RABIN, Bruno; PINNA, Rafael; BIAR, Liana. **Redação**. V. 2. Rio de Janeiro: Fundação Cecierj, 2015. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2433>

LOPES, Glaucia Viviane Cansian Pinto Ferreira; ... [et al.]. **Comunicação Empresarial**. Curitiba: IFPR, 2012. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3649>

**Ética**

Ementa: Nesta disciplina vamos estudar os fundamentos da ética e da moral no contexto pessoal, organizacional e social. Conceitos de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável. Análise crítica das práticas empresariais sob a perspectiva ética e socioambiental. Cidadania, justiça social e equidade. Políticas públicas e instrumentos legais de proteção ao meio ambiente. Relação entre ética, governança corporativa e responsabilidade socioambiental. Sustentabilidade como estratégia organizacional. Indicadores de desempenho socioambiental, ética empresarial, consumo consciente, ESG e impactos ambientais.

Bibliografias Básicas

ANDRADE, Inacilma Rita Silva. **Ética geral e profissional**. Salvador: UFBA, 2017. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3108>

AGUILERA, Jorge González;... [et al.]. **Enfoque interdisciplinar na educação ambiental**. Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=1426>

Dal Forno, Marlise Amália Reinehr;... [et al.]. **Fundamentos em gestão ambiental**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2017. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2137>

Bibliografias Complementares

SIQUEIRA, Josafá Carlos de. **Ética socioambiental**. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2009. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8948>

RUSCHEINSKY, Aloiso. et.al. **Ética, direito socioambiental e democracia**. Caxias do Sul: Educs, 2018. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8258>

CALGARO, Idalgo José Sangalli. **Ética, direitos humanos e socioambientalismo**. Caxias do Sul: Educs, 2018. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8260>

CALGARO, Cleide. **Direito socioambiental**. Caxias do Sul: Educs, 2018. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8321>

CALGARO, Cleide. **Direito socioambiental, consumo e novas tecnologias**. Caxias do Sul: Educs, 2017. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8320>

**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

WILLIGES, Flavio. **Filosofia I**. Santa Maria: UFSM, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=10744>

WILLIGES, Flavio. **Filosofia II**. Santa Maria: UFSM, 2021. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=10745>

LACOUR, Philippe. **Manual de Introdução à prática filosófica**. Brasília. Editora Universidade de Brasília, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2681>

Bibliografias Complementares

ANDRADE, Inacilma Rita Silva. **Ética geral e profissional**. Salvador: UFBA, 2017. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3108>

SANTOS, Robinson dos. **Introdução à Filosofia**. Pelotas: NEPFL online, 2014. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=6248>

GUILHERME, Willian Douglas;... [et al.]. **Filosofia: aprender e ensinar**. V. 1. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=352>

GUIMARÃES, Bruno Almeida. **A ética desde Lacan: implicações filosóficas da crítica ao sujeito autoconsciente**. Ouro Preto: UFOP, 2015. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=4810>

KUHN, Thomas. **A função do dogma na investigação científica**. Curitiba: UFPR, 2012. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=4819>

**Gestão Ambiental 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

RICHTER, Gisela Cristina. **Gestão e saneamento ambiental**. São Paulo: Smartbook, 2018. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8399>

NASCIMENTO, Luis Felipe. **Gestão ambiental e sustentabilidade**. Florianópolis: UFSC, 2025. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11690>

CIOFI, José Leandro. **Gestão ambiental e desenvolvimento sustentável**. São Paulo: Smartbook, 2025. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11689>

Bibliografias Complementares

COVA, Carlos José Guimarães. **Gestão ambiental**. v. 2. Rio de Janeiro : Fundação CECIERJ, 2011. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3393>

COVA, Carlos José Guimarães. **Gestão ambiental**. v. 1. Rio de Janeiro : Fundação CECIERJ, 2010. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2378>

DAL FORNO, Marlise Amália Reinehr; ... [et al.]. **Fundamentos em gestão ambiental**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2017. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2137>

PACHECO, Juliana Thaisa Rodrigues; ... [et al.]. **Meio ambiente sustentável**. V. 1. Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=1496>

PACHECO, Juliana Thaisa Rodrigues; ... [et al.]. **Meio ambiente sustentável**. V. 2. Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=1495>

**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

COVA, Carlos. **Logística Empresarial**. V.3. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2012. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2641>

ANDRADE, Carlos Eduardo Sanches de. **A Gestão da Cadeia Logística**. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=153>

FERREIRA, Patrícia de Oliveira. **Estratégia e Planejamento Logístico**. Indaial: Asselvi, 2008. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9873>

Bibliografias Complementares

ROSA, Rodrigo de Alvarenga. **Gestão de Operações e Logística**. Brasília: UAB, 2011. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3585>

KNUTH, Valdecir. **Logística Integrada**. Indaial: Uniasselvi, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9890>

SILVA, Silvana Ferreira Pinheiro e. **Materiais e Logística**. Florianópolis: IF-SC, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9894>

TRINDADE, Homero Catão Maribondo da et al. **Cadeia de Suprimento: Suprimento, Fabricação, Distribuição e Logística Reversa**. Campina Grande: EPGRAF, 2017. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3823>

CARVALHO, André Castro et al. **Portos, Ferrovias e Integração Logística**. Rio de Janeiro: Letra Capital, 2019. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8422>

**Psicologia e Comportamento Organizacional**

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.

Bibliografias Básicas

PERRONE, Pablo Andres Kurlander; TRIDAPALLI, Maria Isabel Rossini. **Introdução à Psicologia**. Curitiba: Fasbam, 2025. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11696>

NAGUEL, Marta. **Manual de Psicologia Organizacional**. Curitiba: Unificado, 2007. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3699>

BITTENCOURT, Dênia Falcão de. **Psicologia nas Organizações**. Palhoça: UnisulVirtual, 2012. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9680>

Bibliografias Complementares

CAMARGO, Denise de. **Psicologia Organizacional**. Brasília: UAB, 2009. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2395>

CARGNIN, Fabíola Radaê Gewehr. **Psicologia Organizacional**. Indaial: Uniasselvi, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9900>

SOUZA NETO, Silvestre Prado de. **Comportamento Humano nas Organizações**. V.2. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2354>

OLBRZYMECK, Juliana Regiani. **Comportamento, Clima e Cultura Organizacional**. Indaial: Uniasselvi, 2017. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9668>

BERTOLDI, Alexandra Danuza. **Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Indaial: Uniasselvi, 2019. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9849>

**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

FACHINETTO, Rochele Fellini et al. **Educação em Direitos Humanos**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2018. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=5152>

SILVEIRA, Catarina et al. **Educação em Gênero e Diversidade**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2018. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2087>

GOMES, David Francisco Lopes. **Fundamentação em Direitos Humanos e Cidadania**. V.1. Belo Horizonte: Marginalia Comunicação, 2016. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2774>

Bibliografias Complementares

GOMES, David Francisco Lopes. **Fundamentação em Direitos Humanos e Cidadania**. V.2. Belo Horizonte: Marginalia Comunicação, 2016. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2775>

GOMES, David Francisco Lopes. **Fundamentação em Direitos Humanos e Cidadania**. V.3. Belo Horizonte: Marginalia Comunicação, 2016. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2776>

SOUZA, José Nilton de. **Direitos Humanos em Debate**. Niterói; EdUFF, 2009. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=5093>

RIBEIRO, Ana Paula Alves. **Questões Étnicas e de Gênero**. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2014. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=2429>

MOREIRA, Messias da Silva; WECZENOVICZ, Thaís Janaina. **Educação em Direitos Humanos: perspectivas decoloniais**. JOAÇABA; Unoesc, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=4239>

**Tecnologias Visionárias e Metaverso**

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

MOMM, Christiane Fabíola;...[et al.]. **Inovação e desenvolvimento de novos produtos**. São Paulo: Smartbook, 2018. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8788>

VIANNA, Maurício;...[et al.]. **Design thinking: inovação em negócios**. Rio de Janeiro: MJV Press, 2012. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3467>

MAGRANI, Eduardo. **A internet das coisas**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3947>

Bibliografias Complementares

TULLIO, Franciele Braga Machado. **Ciência, tecnologia e inovação: desafio para um mundo global**. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=1408>

PÔRTO JÚNIOR, Gilson;...[et al.]. **Ciência, tecnologia e inovação: diálogos e caminhos**. Porto Alegre: Editora Fi, 2019. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=1409>

MATTOS, Samuel Miranda. **Ciência, tecnologia e inovação experiências, desafios e perspectivas**. V.2. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=1410>

COZMAN, Guilherme Ary Plonski. **Inteligência artificial: avanços e tendências**. São Paulo: Instituto de Estudos Avançados, 2021. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=6797>

SILVA, Maclovia Correa da. **Conversando com a tecnologia: contribuições de João Augusto Bastos para a educação tecnológica**. Curitiba: UTFPR, 2015. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8499>

**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**

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.

Bibliografias Básicas

LOPES, Gicelene Cíntia. **Administração de recursos humanos**. Indaial : Uniasselvi, 2019. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=b2h0eXJMTWRqr_organization&a=9564&scoid=19124&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

SILVA, Clayton Robson Moreira. **Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=q4pCVtSYMcqCz_organization&a=552&scoid=1104&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

DIONÍSIO, Ely Teresinha. **Gestão Estratégica de Pessoas**. São Paulo: Smartbook, 2024. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=Q4xvZ3qs1I05C_organization&a=11121&scoid=22256&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

Bibliografias Complementares

PEREIRA, Daniel César. **Retenção de Talentos**. Belo Horizonte: SEBRAE/MG, 2013. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=eWit8qfcLBApW_organization&a=3513&scoid=7018&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

MOREIRA, Daiany Alves Araújo. **Seleção por competência**: uma ferramenta diferenciada para captação de talentos humanos. Ponta Grossa: Aya, 2023. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=uuWE30nwg1uPg_organization&a=10805&scoid=21624&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **Gestão de Pessoas**. FGV, 2025. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=BgOZN3arHZt30_organization&a=11641&scoid=23298&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos. **Gestão de pessoas no Século XXI**: desafios e tendências para além de modismos. São Paulo: Tiki Books: PUC-SP/PIPEq, 2019. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=E2MpBjGVu8VTt_organization&a=3529&scoid=7050&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

SIQUEIRA NETO, Armando Correa de. **Gestão do Novo Líder**. Mogi Mirim – São Paulo: 2016. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=goOnammUT3fWM_organization&a=3306&scoid=6604&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal



Treinamento e Desenvolvimento

Ementa: Fundamentos teóricos e práticos do treinamento, desenvolvimento e educação corporativa. Levantamento de necessidades de treinamento (LNT). Planejamento, implementação e avaliação de programas de T&D. Métodos, técnicas e tecnologias de aprendizagem organizacional. Treinamento presencial, a distância e híbrido. Desenvolvimento de competências individuais, gerenciais e organizacionais. A aprendizagem organizacional como vantagem competitiva. Avaliação de resultados e retorno sobre investimento (ROI) em T & D.

Bibliografias Básicas

BECKER, Keitty Aline Wille. **Treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho**. Indaial: Uniasselvi, 2020. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9906>

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **Gestão de Pessoas**. FGV, 2025. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11938>

PEREIRA, Daniel César. **Retenção de Talentos**: manual do participante. Belo Horizonte: SEBRAE, 2013. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3676>

Bibliografias Complementares

FARBER, Suzana Gauche. **Tendências em recursos humanos**. São Paulo: Smartbook, 2019. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9905>

SILVA, Clayton Robson Moreira da;... [et al.]. **Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Ponta Grossa: Atena Editora, 2020. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3692>

SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos;... [et al.]. **Gestão de pessoas no Século XXI**: desafios e tendências para além de modismos. São Paulo: Tiki Books: PUC-SP/PIPEq, 2019. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3692>

COSTA, Jorge André Santos da;... [et al.]. **Processos de recursos humanos**. São Paulo: Smartbook, 2019. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9898>

VASQUEZ, Ana Claudia Souza. **Manual de Boas Práticas de Recursos Humanos**. Porto Alegre: Buqui, 2017. Disponível em <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9893>



Recrutamento e Seleção

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

SOUZA, Ivana. **12 princípios essenciais do recrutamento & seleção por competências** : simples passos para se tornar um recrutador de sucesso. Tubarão : UAW!, 2025. Disponível em:

bibliogratiuita.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=OOJj88M7kv8IK_organization&a=11297&scoid=22608&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

MASTELLA, Alexandra. et. al. **Inteligência Artificial e Recursos Humanos**. Curitiba: Letra e Forma Editora e Consultoria Educacional, 2024. Disponível em:

bibliogratiuita.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=KsKOevL1hK0Vt_organization&a=11413&scoid=22840&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

MIGLIOLLI, Daiane Cervelin. **Recrutamento e seleção**. Indaial: UNIASSELVI, 2019. Disponível em:

https://bibliogratiuita.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=qprp9lNcV6nB9_organization&a=9662&scoid=19320&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

Bibliografias Complementares

MOREIRA, Daiany Alves Araújo. **Seleção por competência**: uma ferramenta diferenciada para captação de talentos humanos. Ponta Grossa: Aya, 2023. Disponível em:

bibliogratiuita.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=uuWE30nwg1uPg_organization&a=10805&scoid=21624&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

PINHEIRO, Ângela Fernanda Santiago. **Técnicas e Dinâmicas de Trabalho em Grupo**. Montes Claros: Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, 2014. Disponível em:

bibliogratiuita.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=WWwbbBuqXDtor_organization&a=3283&scoid=6558&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

CÂMARA, Samuel Façanha. **Teoria dos jogos**. Florianópolis: De-partamento de Ciências da Administração/UFSC, 2011. Disponível em:

bibliogratiuita.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=teoria_dos_jogos_organization&a=3240&scoid=6472&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

SILVA, Anielson Barbosa da. **Desenvolvimento de carreiras por competência**. Brasília: Enap, 2019. Disponível

em: bibliogratiuita.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=Ewo1MXkgeYORY_organization&a=3487&scoid=6966&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

RAMALHO, Cybele M.R. **Psicodrama e Dinâmica de Grupo**. Aracajú, 2010. Disponível em:



bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=eVUO9oDK423T9_organization&a=7161&scoid=14318&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

Métodos Ágeis e Usabilidade

Ementa: Estudo dos fundamentos, princípios e práticas da gestão ágil de projetos, com ênfase na elaboração, planejamento, execução e monitoramento de projetos em ambientes organizacionais dinâmicos. Abordagem dos principais frameworks ágeis (Scrum, Kanban, Lean, XP), suas aplicações práticas e integração com metodologias tradicionais. Desenvolvimento de competências para a definição de escopo, priorização de entregas, gestão de riscos e recursos, bem como a adaptação das práticas ágeis às necessidades de organizações públicas e privadas. Ênfase na elaboração de projetos ágeis aplicados à administração, estimulando a inovação, a flexibilidade e a colaboração.

Bibliografias Básicas

FREITAS, Carlos Augusto. **Gestão de projetos**. Rio de Janeiro: FGV, 2025. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11940>

RIBEIRA, Rafael Dias; RIBEIRO, Horácio da Cunha. **Gerenciamento de projetos com métodos ágeis**. Rio de Janeiro: 2015. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3542>

CARDOSO, Rodrigo dos Santos. **Gestão de projetos e processos**. Indaial: UNIASSELVI, 2020. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9881>

Bibliografias Complementares

SOARES, Marcos Antonio Quezado. **Elaboração de projetos**. Brasília: ENAP/CGPROG/DDG, 2013. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=7216>

TULLIO, Franciele Braga Machado; TULLIO, Leonardo. **Gestão de Projetos Sustentáveis 2**. Ponta Grossa: Atena Editora, 2018. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=1448>

LA TORRE, José Alfredo Pareja Gomez. **Gestão de projetos públicos**. Indaial: UNIASSELVI, 2015. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=7222>

CARVALHO, Claudinê Jordão de. **Elaboração e gestão de projetos**. Brasília: UAB, 2011. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3388>

GRANJA, Sandra Inês Baraglio. **Elaboração e avaliação de projetos**. Brasília: UAB, 2010. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3387>



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

VIEIRA, Kelly Cristina. **Administração de Cargos e Salários**. São Paulo: Smartbook, 2025. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=T5uYIhxofhpMc_organization&a=11527&scoid=23070&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

AZEVEDO, André. **Cargos e Salários**. São Paulo: Instituto de Educação em RH, 2025. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=nKqMwWTL9V0HI_organization&a=11528&scoid=23072&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

ARANDA, Edison Artur. **Gestão por Competências, Remuneração e Carreiras**. 2018. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=KEiLQ7QuPKYBR_organization&a=3531&scoid=7054&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

Bibliografias Complementares

PEREIRA, Daniel César. **Retenção de Talentos**: manual do participante. Belo Horizonte: SEBRAE, 2013. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3676>

LOPES, Gicelene Cíntia. **Administração de recursos humanos**. Indaial: Uniasselvi, 2019. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=b2h0eXJMTWRqr_organization&a=9564&scoid=19124&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

SILVA, Clayton Robson Moreira. **Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=q4pCVtSYMcqCz_organization&a=552&scoid=1104&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

SOUZA, Júlio Cesar Lopes de. **Gestão de carreiras**. Indaial: UNIASSELVI, 2020. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=jynLns250H6hr_organization&a=9639&scoid=19274&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

SILVA, Anielson Barbosa da. **Desenvolvimento de carreiras por competência**. Brasília: Enap, 2019.



Disponível em:

bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=Ewo1MXkgeYORY_organization&a=3487&scoid=6966&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

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

BECKER, Keitty Aline Wille. **Treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho**. Indaial: Uniasselvi, 2020. Disponível em:

bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=axmLUaoY1X2aP_organization&a=9667&scoid=19330&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

DIAS, Fernando Skackauskas. **Gestão de Indicadores**. São Paulo: Smartbook, 2025. Disponível em:

bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=d9O9Io9iq1sMY_organization&a=11793&scoid=23602&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

JÚNIOR, Walteno Martins Parreira. **Modelagem e Avaliação de Desempenho: Teoria das Filas e Simulações**. Minas Gerais: Universidade Estadual de Minas Gerais, 2010. Disponível em:

https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=M7VTegs66p800_organization&a=6626&scoid=13246&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

Bibliografias Complementares

COELLO, Daniela. **Avaliação de Desempenho**. Pernambuco: PRONATEC, 2013. Disponível em:

bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=YBT0639qyxtnO_organization&a=3523&scoid=7038&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

COSTA, Jorge André Santos da;... [et al.]. **Processos de recursos humanos**. São Paulo: Smartbook, 2019. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9898>

VASQUEZ, Ana Claudia Souza. **Manual de Boas Práticas de Recursos Humanos**. Porto Alegre:

Buqui, 2017. Disponível em <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9893>

PEREIRA, Daniel César. **Retenção de Talentos**. Belo Horizonte: SEBRAE/MG, 2013. Disponível em:

bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=eWit8qfcLBAPW_organization&a=3513&scoid=7018&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **Gestão de Pessoas**. FGV, 2025. Disponível em:

<https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11938>



Empreendedorismo e Criatividade

Ementa: Fundamentos do planejamento estratégico nas organizações. Missão, visão e valores. Análise do ambiente interno e externo: matriz SWOT, cadeia de valor, forças competitivas de Porter e recursos estratégicos. Formulação, implementação e controle da estratégia. Estratégias competitivas e corporativas. Balanced Scorecard e ferramentas de gestão estratégica. Planejamento estratégico como instrumento de vantagem competitiva e inovação organizacional. Tendências contemporâneas em estratégia e competitividade no cenário global e nacional.

Bibliografias Básicas

PEREIRA, Maurício Fernandes. **Administração estratégica**. Brasília: UAB, 2019. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9803>

RODRIGUES, Murilo Ramos Alambert. **Gestão estratégica**. FGV, 2025. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11943>

ANDRADE, Inacilma Rita Silva. **Orçamento empresarial e planejamento estratégico**. Salvador: UFBA, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3911>

Bibliografias Complementares

BECKER, Keitty Aline Wille. **Planejamento estratégico**. UNIASSELVI, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9897>

RODRIGUES, Murilo Ramos Alambert. **Estratégias corporativas e de negócios**. FGV, 2025. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11927>

BIANCONI, Grayce Kelly et al. **Inovação, gestão estratégica e controladoria nas organizações**. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=705>

SAMBIASE, Marta. **Gestão estratégica: sustentabilidade e desenvolvimento empresarial**. São Paulo: Mackenzie, 2017. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9829>

BRUM, Analisa de Medeiros. **Endomarketing de A a Z: como alinhar o pensamento das pessoas à estratégia da empresa**. São Paulo: Integrare, 2023. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11384>

**Qualidade de Vida no Trabalho**

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

JALES, Rafaela dos Santos. **Saúde e Segurança do Trabalho**. Campina Grande: Eduepb, 2020. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=4638>

FILHO, Osvaldo Rui Dias Martins. et.al. **Segurança nos Processos de Trabalho na Prestação de Cuidados em Saúde**. Cajazeiras: Ideia, 2021. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=6669>

LOMBARDI, Paula. **Ergonomia e Acessibilidade**. Ponta Grossa: Atena, 2019. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=1206>

Bibliografias Complementares

PACHÚ, Clésia Oliveira. **Saúde do Trabalhador: A Efetividade da Proteção Coletiva**. Campina Grande: Eduepb, 2018. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=4637>

SILVA, Noedi Rodrigues da. **O Direito à Saúde Mental no Trabalho do Brasil: mais do que um direito humano e menos do que um direito fundamental**. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=731>

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=6665>

MACIEL, Regina Heloisa. et.al. **Saúde e Trabalho em Debate**. Fortaleza: EdUECE, 2018. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=8598>

MINAYO GOMEZ, Carlos. **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=1802>

**Gestão Estratégica e Planejamento Estratégico**

Ementa: Compreender os fundamentos da gestão e do planejamento estratégico a partir de uma perspectiva crítica, dialogando com a obra de Sun Tzu e contextualizando os ensinamentos ao mundo contemporâneo. Identificar os principais conceitos da gestão estratégica com base na obra “A Arte da Guerra” de Sun Tzu. Analisar o impacto das emoções e da inteligência emocional no processo de tomada de decisão estratégica. Avaliar criticamente modelos de liderança e os riscos de práticas baseadas em motivação superficial ou ausência de planejamento.

Bibliografias Básicas

PEREIRA, Maurício Fernandes. **Administração estratégica**. Brasília: UAB, 2019. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9803>

RODRIGUES, Murilo Ramos Alambert. **Gestão estratégica**. FGV, 2025. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11943>

ANDRADE, Inacilma Rita Silva. **Orçamento empresarial e planejamento estratégico**. Salvador: UFBA, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=3911>

Bibliografias Complementares

BECKER, Keitty Aline Wille. **Planejamento estratégico**. UNIASSELVI, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9897>

RODRIGUES, Murilo Ramos Alambert. **Estratégias corporativas e de negócios**. FGV, 2025. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11927>

BIANCONI, Grayce Kelly et al. **Inovação, gestão estratégica e controladoria nas organizações**. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=705>

SAMBIASE, Marta. **Gestão estratégica: sustentabilidade e desenvolvimento empresarial**. São Paulo: Mackenzie, 2017. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9829>

BRUM, Analisa de Medeiros. **Endomarketing de A a Z: como alinhar o pensamento das pessoas à estratégia da empresa**. São Paulo: Integrare, 2023. Disponível em: <https://bibliograttuita.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11384>

**Direito Empresarial e do Trabalho**

Ementa: Fundamentos do Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Relações individuais e coletivas de trabalho. Contrato de trabalho: modalidades, direitos e deveres das partes. Jornada de trabalho, remuneração, férias e demais institutos da CLT. Segurança e saúde no trabalho. Relações sindicais e negociações coletivas. Legislação previdenciária: princípios, regimes e benefícios da Previdência Social. Obrigações trabalhistas e previdenciárias das organizações. Atualizações e impactos das reformas trabalhista e previdenciária no ambiente empresarial.

Bibliografias Básicas

MELO, Fernando Afonso Marques de;...[et al]. **Guia prático de direito do trabalho**. Iguatu: Quipá Editora, 2024. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11541>

WOLFF, Gabriela. **Legislação trabalhista e previdenciária**. São Paulo: Smartbook, 2021. <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=9927>

ARAGÃO, Sueli Duarte. **Direito da seguridade social**. São Paulo: Smartbook, 2025. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11518>

Bibliografias Complementares

SILVA, Ricardo Gomes de Souza e. **Manual de Direito Previdenciário**. São Paulo: Smartbook, 2025. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11544>

ROCHA, Daniel Machado da;... [et al.]. **Direito previdenciário em resumo**. Curitiba: Alteridade Editora, 2021. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=7154>

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas**. 6. ed. Brasília: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=11506>

MACEDO, Francielle de Souza. **Direito das relações de trabalho**. São Paulo: Smartbook, 2021. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=10641>

MOSER, Ana Cláudia. **Políticas sociais da saúde e previdência social**. São Paulo: Smartbook, 2023. Disponível em: <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/course/view.php?id=10966>

**Libras (Optativa)**

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.

Bibliografias Básicas

RANGEL, Luciane; CUNHA, Mariana. **Curso de LIBRAS on line**. Niterói: UFF . 2013. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=curso_de_libras_on-line_organization&a=3986&scoid=7966&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

CAMPELLO, Ana Regina e Souza. **Ensino da Língua Portuguesa para Surdos**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2025. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=lyESEWhkvqxxA_organization&a=11629&scoid=23274&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

SANTOS, Adriana Prado Santana; QUERIQUELLI, Luiz Henrique Milani. **Estudos Da tradução e Interpretação em Língua de Sinais**. São Paulo: Smartbook, 2025. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=M3Oa0hf6xNCCh_organization&a=11442&scoid=22898&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

Bibliografias Complementares

ANDREIS-WITKOSKI, Sílvia. **Introdução à Libras: língua, história e cultura**. Curitiba: UTFPR, 2015. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=lnYvgwDFcpQJ7_organization&a=8273&scoid=16546&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

CASARIN, Melânia de Melo. **Libras I**. Santa Maria: UFSM, NTE, 2019. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=libras_i_organization&a=10512&scoid=21038&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

HAUTRIVE, Giovana Medianeira Fracari. **Língua Brasileira de Sinais - Libras**. Santa Maria: UFSM, NTE, 2019. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=e4U0RTgyCWyrf_organization&a=10514&scoid=21042&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

BARBOSA, Ana Clarisse Alencar. **Literatura Surda: produção textual em libras**. Indaial: UNIASSELVI, 2019. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=xVzqDQHYr5su0_organization&a=10083&scoid=20162&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal

SUTTON-SPENCE, Rachel. **Literatura em libras**. Petrópolis: Arara Azul, 2021. Disponível em: bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/mod/scorm/player.php?currentorg=literatura_em_libras_organization&a=10082&scoid=20160&sesskey=YlgnlX681r&display=popup&mode=normal



1.15.4 - 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.

1.16 - 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.

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



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 de Recursos Humanos.

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

- Atender as Diretrizes Curriculares para os cursos de Graduação, tendo como fundamento a obrigatoriedade do projeto pedagógico como base de gestão acadêmico administrativa de cada curso;
- Organizar o currículo com previsão de um percentual da carga horária total para realização de atividades acadêmicas alinhadas com os conteúdos, competências e habilidades previstas no projeto pedagógico do curso;
- Implantar o acesso a tecnologias, criando programas que estimulem seu real e efetivo uso na proposta curricular, como um passo fundamental no desenvolvimento do processo pedagógico;
- Implantar programas de integração que visem à formação interdisciplinar e o trabalho em equipe. A integração das competências das diversas áreas é uma necessidade da Faculdade sendo estes programas fundamentais;



- Oferecer ensino qualificado, promovendo atividades que instiguem a investigação e estimulem a capacidade crítica, assegurando atualização científica, formação integral e atendimento à demanda social;
- Promover a prática da extensão na graduação, como componente indissociável 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 60 horas, cumpridas em sala de aula, por meio de prática de linguagem, aula expositivo-dialogadas, seminários, dinâmicas, exercícios e outros recursos didático-pedagógicos.

Atendendo aos pressupostos da DCN, os componentes curriculares de aprendizado, as atividades propostas para desenvolvimento de competências e habilidades, a Faculdade INESP busca desenvolver em seus(suas) estudantes a autonomia para o aprendizado e, fortalece em seus professores, que atuem como motivadores da aproximação dos alunos entre a teoria e a prática profissional.

1.17 - Estágio não-obrigatório

Opcional ao aluno, devidamente matriculado, buscar por oportunidades para realização de estágio não-obrigatório. Tal atividade possibilita a vivência de situações cotidianas da rotina profissional e a articulação entre teoria e prática.

A busca pela oportunidade de estágio não-obrigatório deve ser de iniciativa do aluno, cabendo à empresa concedente seguir a legislação vigente de estágio, respeitando as condições e obrigações para o desenvolvimento do estágio e mediante o estabelecimento de convênio com a Faculdade INESP.

Para organizar estas práticas de estágio, a Faculdade INESP conta com convênio com o Centro de Integração Empresa- Escola (CIEE), acompanhando e regulando as ações de contrato, responsabilidades e direitos do estagiário e da empresa concedente.



Regulando as ações de contrato, responsabilidades e direitos do estagiário e da empresa concedente.

1.18 - Atividades de Extensão

As atividades e práticas de Extensão, bem como as práticas discentes, são desenvolvidas pela Faculdade INESP em consonância com sua missão institucional e colocadas a serviço da Responsabilidade Social, ocupando posição estratégica no processo permanente de articulação com a sociedade. Dessa forma, integram-se às atividades de Ensino e Pesquisa, respondendo às demandas sociais de maneira efetiva.

No processo de formação de profissionais, o Projeto Político-Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade INESP preocupa-se não apenas com o desenvolvimento de competências técnicas e cognitivas dos egressos, mas também com a consolidação de valores éticos, o respeito à diversidade e identidade cultural, além do comprometimento com a construção de uma sociedade justa e digna.

As Atividades Extensionistas no âmbito da Faculdade INESP seguem como referência as Diretrizes para a Política de Extensão na Educação Superior Brasileira, estabelecidas pela Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018, bem como pela Política Nacional de Extensão do Ensino Superior. Tais normativas, por meio de sua filosofia e linhas programáticas, estimulam a participação de docentes e discentes na elaboração e execução de projetos voltados para a melhoria da qualidade de vida, sustentabilidade e inovação social, proporcionando à comunidade acesso ampliado ao saber, à cultura e ao desenvolvimento tecnológico e social. Ademais, considera-se o Parecer CNE/CES nº 576/2023, que propõe a atualização da proposta de curricularização das atividades e práticas extensionistas.

A mencionada Resolução estabelece que a Extensão na Educação Superior constitui-se em processo interdisciplinar, político-educacional, cultural, científico e tecnológico, que promove a interação transformadora entre as instituições de ensino superior e os demais setores da sociedade, por meio da produção e aplicação do conhecimento, em articulação permanente com o ensino e a pesquisa.

Nesse sentido, a Extensão, na Faculdade INESP, consolida-se como um dos principais meios de fortalecimento do diálogo com a sociedade. Ao mesmo tempo, esse



contato possibilita a retroalimentação do ensino, da pesquisa e da própria extensão, contribuindo para a produção de novos conhecimentos científicos e para o alinhamento entre a vocação técnico-científica e o compromisso social da Instituição.

1.18.1 - Regulamento de atividades de Extensão do Curso de 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, relacionadas a área de recursos humanos 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 na área de recursos humanos aquelas pertencentes aos seguintes grupos:

Atividade de Extensão Relacionadas à área de Recursos Humanos	Máximo de Horas
Projetos de apoio à empregabilidade	20h por semestre
Oficinas de capacitação profissional	20h por semestre
Consultoria básica em gestão de pessoas	20h por semestre
Ações de inclusão no mercado de trabalho	20h por semestre
Projetos sobre diversidade e relações de trabalho	20h por semestre
Organização de eventos abertos à comunidade	20h por semestre
Mediação de rodas de conversa com a comunidade	20h por semestre
Apoio a empreendedores locais (gestão de pessoas)	20h por semestre
Simulação de entrevistas com a comunidade	20h por semestre
Orientação sobre direitos trabalhistas básicos	20h por semestre
Apoio em feiras de emprego locais	20h por semestre

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

Art. 10 - As Atividades de Extensão 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 de Extensão 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 da 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 aprovado 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, entregue e protocolado 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.

1.18.1.1 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 antes do final do curso.

1.19- Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos Presencial

1.19.1 - Organização do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos : O Acompanhamento Virtual.

Como o Curso de Recursos Humanos abrange 30% 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 “professor regente” será executado por meio da internet. Assim, essa abordagem no Curso 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.

Se surgir alguma dificuldade ou dúvida do aluno, ela pode ser resolvida com o suporte do professor tutor, que poderá auxiliar o aluno via rede. O aluno age, produz resultados que podem servir como objetos de reflexões. Estas reflexões podem gerar indagações e problemas, e o aluno pode não ter condições para resolvê-los. Nessa situação, ele pode enviar essas questões ou uma breve descrição do que ocorre para o professor tutor. Este professor reflete sobre as questões solicitadas e envia sua opinião, ou material, na forma de textos e exemplos de atividades que poderão auxiliar o aluno a resolver seus problemas.

O aluno recebe essas ideias e tenta colocá-las em ação, gerando novas dúvidas, que poderão ser resolvidas novamente com o suporte do professor tutor. Com isso, estabelece-se um ciclo que mantém o aluno no processo de realização de atividades inovadoras, gerando



conhecimento sobre como desenvolver essas ações, com o suporte do professor tutor. Assim, a Internet pode propiciar o “estar junto” do professor tutor com o aluno, vivenciando com ele o processo de construção do conhecimento.

O ciclo que se estabelece na interação aluno-professor tutor, no “estar junto” via rede, finalmente, implementa uma solução educacional de alta qualidade, permitindo a preparação de cidadãos aptos a participarem da sociedade do conhecimento. Ela nos permite entender como propiciar as condições para o aluno construir conhecimento, contextualizado na sua realidade e de maneira contínua, como se espera que aconteça em uma sociedade na qual aprender e gerar conhecimento serão o grande mote.

O processo de aprender em rede inclui a contribuição ativa do aluno e ocorre no âmbito de uma situação interativa, na qual o professor tutor atua como mediador e facilitador, provocando e estimulando novos descobrimentos, propondo estratégias em uma prática pedagógica que deve levar o aluno a produzir e refletir, com autonomia, experimentando e registrando o resultado de suas observações.

Paralelamente, 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.

Tem um caráter bilateral, já que combina a atividade do docente com a do discente. O papel reservado ao professor tutor no que tange ao processo de ensino é, sobretudo, o de orientar e não mais o de ser o único detentor do saber.

Não lhe cabe somente saber as respostas para as perguntas dos alunos, mas também saber problematizar e estimular os alunos a fazerem o mesmo na forma de questões propostas, por vários canais de comunicação e ferramentas, como o fórum por exemplo.



O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial, de acordo com os princípios balizadores da INESP, valoriza o professor tutor-orientador e instigador - aquele que vai levar os alunos ao trabalho cooperativo e colaborativo. O professor tutor que potencializa o diálogo, a troca de conhecimentos, a produção coletiva dos discentes.

Em última instância, o professor tutor é tido como um profissional da aprendizagem, e não exclusivamente do ensino. Em ambos, ensino e aprendizagem, pretende-se que as competências profissionais em formação sejam construídas processualmente, o que implica na adoção de métodos de ensino que envolvam práticas de ação/reflexão/ação. Privilegia-se ainda a adoção de metodologias ativas, coerentes com os objetivos e os conteúdos de ensino e que considerem a experiência concreta do estudante como ponto de partida do trabalho pedagógico.

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 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.

1.19.2 - Metodologia da Educação à Distância

A metodologia visa a empreender as novas tecnologias, a fim de estimular o aluno a buscar informações e flexibilizar o acesso ao conhecimento produzido na Instituição. Nesse sentido, a educação a distância permite uma organização diferenciada e planejada em todos os componentes curriculares e consegue integrar os conteúdos disciplinares, de forma a garantir que os temas abordados estejam em consonância e possam se complementar ao longo do curso.

O princípio de que a construção e a (re) construção do conhecimento são oportunizadas por meio de condições favoráveis, previamente elaboradas e organizadas, que se



traduzem pelo modo como o processo de ensino- aprendizagem ocorre, requer, principalmente na modalidade a distância, uma estruturação sistematicamente planejada e articulada de métodos, estratégias e instrumentos de ensino síncronos e assíncronos. A metodologia para os programas a distância deve, então, também ser respaldada pelo rigor científico e envolver procedimentos que possibilitem aos docentes e tutores atingir seus objetivos de ensino, identificáveis por meio da aprendizagem que o aluno venha a adquirir.

A consideração às várias perspectivas educacionais, no sentido de que influenciam as ações docentes e as orientações adotadas pelas instituições, bem como o desenho pedagógico elaborado e metodologia adequada, também não pode ser descartada. Assim, os princípios metodológicos da INESP fundamentam-se no propósito de promover, junto a uma organização curricular, valores sociais, culturais e científicos que possam propiciar uma formação integral aos egressos de seus cursos. Portanto, o planejamento pedagógico da INESP tem como objetivo primordial transmitir um seguro conhecimento dos conteúdos específicos de cada curso, aliado ao desenvolvimento da capacidade de exercitar a versatilidade e aprender a interagir com outras áreas do saber, fundamentais para uma visão mais articulada da estrutura social em que o acadêmico está inserido.

A metodologia de ensino da INESP pretende, assim, garantir uma formação humanista, que incorpore conhecimentos de ciências sociais e do comportamento.

Tratando-se de educação presencial com 30% EaD a INESP, para cumprir seus objetivos pedagógicos, articulou diversos ambientes de estudo e aprendizagem. Com o intuito de proporcionar flexibilidade, organicidade e interdisciplinaridade, adotou o sistema modular, em que as disciplinas são organizadas em módulos temáticos, havendo, a cada módulo, disciplinas que compõem um conjunto orgânico, que se relacionam.

Os módulos cumprem um conjunto de conteúdos em consonância com as ementas das disciplinas do curso e são finalizados com as avaliações que podem ser provas presenciais, relatórios e/ou trabalhos.

As disciplinas que compõem o módulo estão sob a responsabilidade de docentes tutores titulados. O conteúdo pedagógico é de alta qualidade, e produzido a partir das necessidades da Faculdade INESP e dos objetivos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.



As disciplinas são compostas por vídeo aulas ministradas por professores mestres, doutores e pós-doutores especializados em EaD. As aulas contêm vários recursos educacionais, como animações, ilustrações, slides, infográficos, além de materiais complementares. Os conteúdos têm linguagem dialógica, que transforma as aulas em materiais inclusivos e acessíveis que possibilitam total autonomia ao aluno.

Na produção dos conteúdos utiliza-se as mais novas Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC). Os recursos pedagógicos utilizados compreendem materiais com diferentes objetos de aprendizagem, e ainda complementados por bate-papos, fóruns, atividades objetivas e dissertativas.

No que se refere à convergência de meios para a construção do conhecimento, concebeu-se um ambiente virtual de aprendizagem que integraliza de forma assíncrona aulas e conteúdos online. Os conteúdos têm linguagem dialógica, que transforma as aulas em materiais inclusivos e acessíveis que possibilitam total autonomia ao aluno.

Nesse sentido, busca-se desenvolver o espírito científico e a formação de sujeitos autônomos e cidadãos, tendo como propulsores desse movimento a interação, a cooperação e a colaboração entre os diversos atores, bem como a interatividade na construção e reconstrução do conhecimento. Portanto, neste item do projeto, serão pormenorizados os princípios e seus desdobramentos da metodologia adotada neste curso.

1.19.3 - 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.

Tal integração permite aos alunos, professores, tutores e gestores que atuam no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial, o acesso aos serviços disponíveis (matrículas, inscrições, requisições, acesso às informações institucionais, secretaria, tesouraria, requerimentos etc.). Os aspectos referentes à gestão acadêmica estão pormenorizados no item correspondente.

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, 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 tutor tem papel fundamental, pois oferece 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.

1.19.4 - 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.

1.19.4.1 - 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.

1.19.4.2 - 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.

1.19.4.3- 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.

1.19.4.4 - 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.

1.19.4.5 - 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.

1.19.4.6 - 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.

1.20 -Ambientação

É o processo de alocação do professor tutor a distância nas turmas, atende os critérios acadêmicos e regulatórios tais como área de formação com aderência e experiência em Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no curso é exigido do aluno o desenvolvimento de habilidades particulares e, ao mesmo tempo, gerais, pois se apropria de um ambiente virtual no qual todos os usuários são estimulados a aprender a usar o ferramental e os procedimentos essenciais para seu estudo visando a construção coletiva e cooperativa do conhecimento.

Paralelamente, cabe ao aluno demonstrar a efetividade de tal domínio para cumprir as etapas do processo de aprendizagem exigidas durante a disciplina/curso. Em outras palavras, o desempenho do aluno está diretamente relacionado ao desenvolvimento de habilidades inerentes à instrução/ensino mediados e ao domínio dos recursos e funcionalidades envolvidas no processo de aprendizagem, de acordo com o conteúdo programático e os objetivos de cada disciplina.

Essa perspectiva demanda uma atitude responsiva e funcional no decorrer da formação do discente, e que se reflete nos objetos de aprendizagem adotados no desenho didático das aulas. O aprender a fazer e estar junto, muito mais do que uma perspectiva autoinstrucional focada na personalização do processo de aprendizagem, está associado ao desenho didático do conteúdo online.

Michael Moore, num artigo publicado em D. Keegan (1993 –Theoretical Principles of Distance Education), denominarea de Teoria da Distância Transacional, utiliza esse conceito para representar a dinâmica entre a estrutura dos programas em Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o diálogo (professor tutor-aluno), mídias e autonomia do aluno no processo de ensino-aprendizagem a distância: a extensão do diálogo e a flexibilidade da estrutura variam de programa para programa.



É essa variação que dá a um programa maior ou menor distância transacional que outro [...] em programas mais distantes, onde menos ou pouco diálogo é possível ou permitido, os materiais didáticos são fortemente estruturados de modo a fornecer toda a orientação [...]

Enfatiza-se, portanto, a construção de atividades e ações baseadas na resolução de problemas, na capacidade de autoavaliação e de autorregulação pelo próprio desenvolvimento acadêmico. Paralelamente, o ensino a distância na INESP entende o aluno como sujeito ativo do processo, e a metodologia adotada para este curso justamente valoriza intensamente a interação do aluno com seus colegas e tutores a distância.

Nesse sentido, o princípio aprender a conviver toma forma pela mobilização de competências inerentes à metodologia adotada, tais como a capacidade de iniciativa, a cooperação e a aprendizagem em comunidade. Concomitantemente, a exigência de interação como espinha dorsal da metodologia permite uma melhor compreensão dos mecanismos sociais envolvidos na troca constante de opiniões, conhecimento, visão crítica e questionamentos, indiretamente associados aos eventos em que a participação do aluno frente aos colegas e tutores a distância é obrigatória (como Salas De Aula Invertida- Flipped Classroom, por exemplo).

1.21 - Metodologias Ativas - Sala De Aula Invertida - Flipped Classroom

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 na educação à distância, no Curso Superior de Tecnologia em 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).

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 webconferências -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 autodirigida 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).

O tutor da INESP desenvolve em algumas das disciplinas o conteúdo necessário para a sala de aula invertida, com auxílio do fórum. O Fórum geral é pontuado e a nota é a média simples de notas dos participantes, o que faz com que os alunos se motivem mutuamente. Sob a orientação do tutor os debates são desenvolvidos nessa linha.

1.22 -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 Coordenação 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.

1.23- Apoio Discente

1.23.1- 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.

1.23.2 – 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.

1.23.1- 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.

1.23.1.1- 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 estudante, 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.

1.23.2- 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.

1.23.3 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.

1.24. 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.



1.24.1 - Regulamento da Ouvidoria da Faculdade INESP

Capítulo I: Das Disposições Gerais

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

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

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

Capítulo II: Dos Objetivos da Ouvidoria

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

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

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

Capítulo III: Das Atribuições Da Ouvidoria

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

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

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

Capítulo IV: Do Cargo de Ouvidor

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

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



- I) Facilitar e simplificar ao máximo o acesso do usuário ao serviço da Ouvidoria;
- II) Atuar na prevenção de conflitos;
- III) Atuar com agilidade e precisão;
- IV) Exercer suas atividades com independência e autonomia, buscando a desburocratização;
- V) Atender às pessoas com cortesia e respeito, evitando qualquer discriminação ou pré-julgamento;
- VI) Agir com integridade, transparência e imparcialidade;
- VII) Resguardar o sigilo das informações;

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 à coordenação pelo ouvidor, e o coordenador toma as providências necessárias, sendo a última instância o Conselho Diretor – CONDIR

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

1.25.1 - 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 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
Fredy Henrique de Moraes Ribeiro	Presidente
Yassuo Kono	Representante do Corpo Docente
Rogério Romano	Coordenador do Curso de Administração/Recursos Humanos
Maria Piedade Teodoro da Silva	Coordenadora do Curso de Pedagogia
Josemar Monteiro Silva	Coordenador do Curso de Logística
Gisele Maria Nogueira Amorim	Representante do Corpo Docente
Karina Cardoso Batista	Representante do Corpo Técnico-Administrativo
Thainah Vieira Mahé	Representante dos Discentes
Isadora Nunes Ribeiro do Nascimento	Representante dos Discentes
Lívia Aparecida Rodrigues e Silva	Representante dos Discentes
Evelyn Mayara da Silva	Representante dos Discentes
Flavia Oliveira	Representante da Comunidade

1.25.2 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.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

A Comissão Própria de Avaliação coloca seu endereço eletrônico 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.

1.25.3 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, Presencial, 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.

1.26- 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 na Faculdade por meio de seis formas distintas:

1.26.1 - 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.

1.26. 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.

1.26.3 - 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.

1.26.4 - 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.

1.26.5 - 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.

1.26.5.1 - 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.

1.27 - 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.

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.

1.27.1 - 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..

1.27.2- Normas Do Processo Avaliativo Do Desempenho Acadêmico

No que se refere aos procedimentos de avaliação do processo ensino- aprendizagem, às 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 de Administração 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 última instância final, ao Colegiado de curso.

1.27.3 -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.

1.27.4- 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.

1.27.5 - Regimes Especial de Disciplina (RED)

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

- 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.

§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;

1.28 - 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 presencial 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 Acadêmico 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 (Curatoria), 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 poder 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.

1.29 Número de Vagas

Número de vagas: 200 (duzentas)



A definição do número de vagas para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na modalidade presencial da Faculdade INESP, está alinhada ao planejamento estratégico institucional e fundamentada em estudos contínuos de demanda, que consideram as necessidades do mercado de trabalho e a crescente valorização da gestão de pessoas nas organizações contemporâneas.

Sob a perspectiva da área de Recursos Humanos, a oferta de 200 vagas anuais justifica-se pela elevada demanda por profissionais qualificados para atuar nos diversos processos de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, clima organizacional, cultura corporativa e gestão de talentos.

Essa capilaridade favorece a formação de profissionais com visão sistêmica e competências alinhadas às exigências atuais do mercado, como liderança, comunicação interpessoal, gestão de conflitos, inteligência emocional e atuação estratégica na gestão de pessoas.

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos apresenta alta aderência ao mercado de trabalho, uma vez que as organizações demandam, de forma crescente, profissionais capazes de desenvolver e reter talentos, promover ambientes organizacionais saudáveis e contribuir para o alcance de resultados institucionais. O tecnólogo em Recursos Humanos possui atuação transversal, sendo essencial em empresas de todos os portes e segmentos, bem como no setor público e no terceiro setor.

O modelo pedagógico adotado pela Faculdade INESP assegura flexibilidade ao estudante, sem prejuízo da qualidade acadêmica, por meio de Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) moderno e interativo, com conteúdos atualizados, atividades síncronas e assíncronas e acompanhamento contínuo por docentes e tutores qualificados. Os polos de apoio presencial oferecem suporte acadêmico, tecnológico e administrativo, além de garantir a realização das atividades presenciais obrigatórias, conforme a legislação vigente.

A instituição dispõe de infraestrutura tecnológica adequada, biblioteca digital e física, corpo docente com experiência acadêmica e profissional na área de gestão de pessoas, além de políticas institucionais voltadas à permanência e ao êxito acadêmico dos estudantes. A



gestão do curso está estruturada para acompanhar de forma eficaz o quantitativo de vagas ofertadas, assegurando a qualidade do processo de ensino-aprendizagem..

Dessa forma, a oferta de 200 vagas anuais para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP mostra-se plenamente justificada, considerando a abrangência regional, a crescente demanda por profissionais qualificados em gestão de pessoas, contribuindo para o desenvolvimento organizacional e socioeconômico da região.

2. Corpo Docente

2.1 - Núcleo Docente Estruturante - NDE

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial 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 Tecnologia em 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.

2.1.1- Regulamento dos Núcleos Docentes Estruturantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial 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 horista ou integral, sendo pelo menos 20% em tempo integral;
- Assegurar estratégia de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a assegurar continuidade no processo de acompanhamento do curso.

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

Os integrantes do NDE do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial 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
Yasuo Kono	Mestre	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 são 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.

2.1.2- Atuação do colegiado de curso ou equivalente

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

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

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

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:

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



- 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 cargos.



Nome	Titulação	Cargo no Colegiado
Rogério Romano	Mestre	Presidente
Claudinete Salvato Lima	Mestra	Membro
Maria Piedade Teodoro da Silva	Doutora	Membro
Yasuo Kono	Mestre	Membro
Carlos Ossamu Cardoso Narita	Especialista	Membro
Claudio Leonetti	Especialista	Membro
Gisele Maria Nogueira Amorim	Especialista	Membro
Josemar Monteiro Silva	Doutor	Membro
Flavia Oliveira	Especialista	Membro
Pedro Rachid da Costa	Doutor	Membro
Isadora Nunes Ribeiro do Nascimento	Discente	Membro

2.1.2.1 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.

CAPÍTULO III: Das Atribuições do Colegiado de 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



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.

2.2 - Equipe Multidisciplinar

A equipe multidisciplinar da Faculdade INESP é composta por profissionais de diferentes áreas do conhecimento, possibilitando ao discente a vivência da interdisciplinaridade e o contato com múltiplos olhares sobre um mesmo objeto de estudo. Essa integração garante que os conteúdos se complementam ao longo do curso, culminando na formação integral do egresso.

A equipe multidisciplinar é formada por docentes responsáveis pela elaboração e validação do material didático, bem como por professores de cada disciplina e profissionais das áreas de educação e tecnologia, como web designers, designers gráficos, revisores, equipe de audiovisual, entre outros, em consonância com os referenciais de qualidade para a Educação Superior. O funcionamento dessa equipe é formalizado por meio de portaria da Diretoria Acadêmica, que designa uma Equipe Multidisciplinar, coordenado pelo responsável pelo ensino e composto por representantes das áreas de Educação, Tecnologia e Gestão. Sempre que necessário, outros profissionais podem ser convidados a participar das reuniões, realizadas periodicamente, para discutir encaminhamentos relacionados a estágios, atividades complementares, ementas, cursos de extensão, práticas acadêmicas e demais demandas pertinentes ao desenvolvimento do curso.



A equipe multiprofissional, por sua vez, reúne representantes das áreas administrativa e de suporte institucional, que desempenham funções de apoio ao corpo docente e discente. Suas reuniões são organizadas pela Diretoria ou Coordenação do Curso e ocorrem sempre que necessário repensar fluxos de trabalho ou definir novos procedimentos, com base nos indicadores institucionais, recomendações da CPA, relatórios de avaliação, implementação de novas ferramentas ou outras demandas emergenciais. Essas reuniões, no mínimo semestrais, têm como objetivo fortalecer a orientação didático-pedagógica e a gestão dos processos acadêmicos dos cursos de graduação da Faculdade INESP, de forma colaborativa entre a coordenação e os docentes.

Esse grupo é constituído por profissionais qualificados, com sólida experiência acadêmica e de mercado, o que garante a articulação entre o conhecimento teórico e prático. A coordenação do curso, em conjunto com os docentes, é responsável pelo planejamento operacional, pela elaboração do calendário e das atividades acadêmicas, pelo processo de avaliação da aprendizagem e pelo acompanhamento do desempenho dos estudantes, assegurando um ensino de qualidade alinhado às demandas sociais e às exigências do mercado de trabalho.

O corpo técnico-administrativo da Faculdade INESP também está estruturado para oferecer suporte eficiente, ágil e qualificado, de modo a garantir a plena execução da atividade-fim da instituição: a formação de profissionais competentes, críticos e comprometidos com a sociedade.

2.2.1 - Equipe Multidisciplinar de Suporte

Um curso oferecido 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.

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



Além disso, a faculdade conta com uma profissional responsável pelo apoio à biblioteca.

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

A INESP contratou a Conted. para desenvolvimento e produção de conteúdo que conta com uma equipe completa de professores conteudistas para atender às necessidades do curso, desenvolvimento e produção de conteúdo online, a plataforma da Intersaberes Com amplo emprego de tecnologia e objetos de aprendizagem, todos aliados a uma metodologia específica.

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

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.

2.3 - Perfil do Corpo Docente

O professor e o professor tutor, no âmbito do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP, assumem o papel de educadores comprometidos com a formação integral do estudante, conscientes dos desafios e das desigualdades presentes na sociedade. Nesse contexto, o trabalho do professor tutor torna-se especialmente relevante, uma vez que os problemas sociais e jurídicos são complexos e exigem compreensão interdisciplinar, articulando teoria e prática e integrando diferentes campos do saber.

O conhecimento produzido na instituição, fundamentado em pesquisa de campo, atividades laboratoriais, levantamento bibliográfico e extensão, deve ser apropriado e recriado pelo professor tutor, transformando-se em saber escolar, passível de ser trabalhado pelo estudante e incorporado à sua trajetória acadêmica e profissional. Essa prática estabelece uma relação direta entre o professor tutor e os novos paradigmas da educação, nos quais a aprendizagem é concebida como processo contínuo e a autonomia do estudante é incentivada. Nesse modelo, o relacionamento entre educador e educando valoriza a igualdade, reconhece a experiência pessoal e os sentimentos como elementos que potencializam o aprendizado e busca integrar teoria e



prática, promovendo a interdisciplinaridade e o desenvolvimento de competências para a vida toda.

A atuação do professor tutor exige formação continuada e postura investigativa, de modo que ele se perceba como sujeito ativo de sua própria prática docente e propicie condições para que o estudante se torne co-produtor do conhecimento. A reflexão constante sobre a prática pedagógica, a utilização da dialética como base metodológica, a realização de atividades orientadas de leitura e discussão e o incentivo à produção acadêmica e científica contribuem para fortalecer o caráter pedagógico e político da educação.

Para atuar no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP, não é suficiente que o professor domine o conteúdo jurídico a ser ministrado; é necessário que possua uma visão holística da educação, incluindo conhecimentos em psicologia da aprendizagem, didática, linguagem e metodologias de ensino aplicáveis ao ensino superior. Além disso, o professor tutor deve possuir vocação pedagógica, compreendendo a docência como serviço à sociedade, manifestando amor pela educação, clareza de valores e consciência de responsabilidade social. Essa vocação deve estar apoiada em qualidades profissionais, como erudição crítica, atitude investigativa, probidade ética, alegria, bom humor e tato pedagógico, garantindo que o processo de ensino-aprendizagem seja enriquecedor, estimulante e transformador para os estudantes.

Dessa forma, o professor e o professor tutor do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP são agentes de transformação, que articulam domínio do conhecimento administrativo, reflexão crítica, postura humanista e compromisso social, contribuindo para a formação de bacharéis conscientes de seu papel na construção de uma sociedade mais justa, ética e democrática.

2.4 - Titulação, Experiência 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 Doutores e 30% de Especialistas.



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

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

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

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

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

A INESP valoriza seus docentes e promove constantemente sua capacitação.

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;
- 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.

2.4.1 - 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

2.4.2 Experiência profissional do docente (excluída a experiência no exercício da docência superior)

Todos os professores do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP possuem experiência superior a cinco anos em suas áreas de atuação. Considerando o grupo docente como um todo, verifica-se, por meio de cálculo simples, que a média de experiência profissional é de aproximadamente dez anos de mercado, o que evidencia a sólida posição que ocupam em suas carreiras. Esse fator garante que estejam atualizados e preparados para contribuir de maneira significativa na formação da nova geração de tecnólogos em recursos humanos.

Conforme definido no Projeto Pedagógico de Curso (PPC), a política de contratação docente da Faculdade INESP considera a experiência profissional um diferencial essencial, pois a instituição compreende que a vivência prática, aliada à formação acadêmica sólida, enriquece o processo de ensino-aprendizagem e contribui para que o egresso desenvolva o perfil específico estabelecido no PPC, nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e no Projeto Político Institucional (PPI). Essa diretriz também leva em conta estudos e relatórios que observam as particularidades regionais e as demandas do mercado de trabalho, assegurando que o aluno



adquirir competências e habilidades condizentes com a realidade de sua comunidade e do contexto profissional mais amplo.

Além disso, o corpo docente da Faculdade INESP é incentivado a fomentar o raciocínio crítico dos estudantes, utilizando literatura atualizada e referências complementares à bibliografia básica das disciplinas. Essa prática garante o acesso a conteúdos de pesquisa contemporâneos e de ponta, alinhados aos objetivos formativos do curso e ao perfil do egresso. Também se estimula a produção de conhecimento por meio da criação de grupos de estudo e pesquisa, bem como a publicação de trabalhos acadêmicos, fortalecendo a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

2.4.3 Experiência no exercício da docência superior

Todos os professores do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP possuem experiência docente superior a cinco anos. O que demonstra, de forma evidente, a preocupação institucional em contratar profissionais com trajetória consolidada no magistério. Essa experiência assegura que o corpo docente esteja preparado para conduzir com qualidade um curso inovador e desafiador, como é o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, garantindo a adaptação de sua prática didática às demandas específicas do projeto pedagógico sem comprometer a excelência no processo de ensino-aprendizagem.

2.4.4 - Experiência no exercício da docência na educação a distância

O corpo docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP possui, no mínimo, três anos de experiência em Educação a Distância e em atividades de tutoria, demonstrando domínio das práticas pedagógicas mediadas por tecnologias digitais. A consolidação da EaD no ensino superior brasileiro, aliada às normativas que ampliaram o uso de componentes curriculares a distância, impulsionou a adoção de metodologias inovadoras, centradas no estudante e orientadas por recursos tecnológicos interativos. Nesse contexto, os docentes da instituição atuam de forma integrada em diferentes estratégias de ensino, como videoaulas, trilhas de aprendizagem, fóruns de discussão, estudos de caso, atividades síncronas e assíncronas e uso intensivo do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).



2.5- Coordenador

2.5.1- Perfil

Nome: Rogério Romano

Formação: Graduado em Administração, Recursos Humanos, Direito e Pedagogia.

Titulação: Mestre

Regime de Trabalho: Tempo Integral

Tempo de Atuação na IES: 6 anos

Tempo de Atuação na IES como Coordenador: 4

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

2.5.2- 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 regimentais.
- 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.

2.5.3- Experiência Profissional do Coordenador

O coordenador possui 16 anos de experiência na docência do curso proposto e 25 anos de gestão de pessoas e negócios.

2.5.4- Regime de Trabalho do Coordenador de Curso

O regime de trabalho do Coordenador de Curso da Faculdade INESP constitui elemento estratégico para a garantia da qualidade acadêmica, da efetividade da gestão pedagógica e da articulação institucional entre ensino, pesquisa e extensão. Em consonância com as diretrizes do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e com as exigências dos instrumentos de avaliação do INEP, o regime de trabalho do coordenador é estruturado de forma a assegurar dedicação adequada às demandas acadêmicas, administrativas e institucionais do curso.

De acordo com o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade INESP, o coordenador exerce papel central na condução das



atividades acadêmicas, atuando como elo entre corpo docente, discente e gestão institucional, garantindo a execução, atualização e melhoria contínua do PPC .

Regime de Trabalho e Dedicção

O Coordenador de Curso atua em regime de tempo integral (TI), com carga horária compatível com as demandas do curso, assegurando presença efetiva na instituição e disponibilidade para atendimento às atividades acadêmicas e administrativas.

Esse regime contempla:

Dedicção de 100 horas mensais;

Presença regular na instituição, garantindo acessibilidade à comunidade acadêmica;

Disponibilidade para atuação nos turnos de funcionamento do curso;

Flexibilidade para participação em reuniões institucionais, eventos acadêmicos e atividades externas vinculadas ao curso.

A adoção do regime de tempo integral assegura maior envolvimento do coordenador com os processos decisórios e com a implementação das políticas institucionais, sendo considerada uma prática essencial para cursos que buscam excelência acadêmica e avaliação satisfatória pelo MEC.

Distribuição das Atividades

A carga horária do Coordenador de Curso é organizada de forma equilibrada entre atividades acadêmicas, administrativas e estratégicas, contemplando:

a) Gestão Acadêmica

O coordenador é responsável pelo planejamento, organização e acompanhamento das atividades didático-pedagógicas do curso, garantindo a execução do PPC, a coerência curricular e a qualidade do ensino ofertado.

Incluem-se nessa dimensão:

Supervisão do cumprimento dos planos de ensino;

Acompanhamento do desempenho discente;

Articulação entre teoria e prática;

Monitoramento de indicadores acadêmicos (evasão, retenção, desempenho).

b) Gestão Administrativa



O coordenador atua na gestão operacional do curso, contribuindo para a organização institucional e o cumprimento das normas acadêmicas.

Dentre as atribuições:

Organização de horários e distribuição de disciplinas;

Apoio aos processos seletivos e matrícula;

Gestão documental do curso;

Atendimento a demandas institucionais e regulatórias.

c) Liderança do Corpo Docente

O coordenador exerce papel de liderança acadêmica junto ao corpo docente, promovendo integração, alinhamento pedagógico e desenvolvimento profissional.

Inclui:

Realização de reuniões periódicas;

Orientação pedagógica aos docentes;

Incentivo à formação continuada;

Avaliação do desempenho docente.

d) Atendimento ao Corpo Discente

O coordenador mantém canal permanente de diálogo com os estudantes, assegurando escuta ativa e mediação de demandas acadêmicas.

São atividades previstas:

Atendimento individual e coletivo;

Mediação de conflitos acadêmicos;

Acompanhamento de casos específicos (inclusão, dificuldades de aprendizagem);

Incentivo à participação estudantil.

e) Atuação em Órgãos Colegiados

O coordenador participa ativamente das instâncias colegiadas, especialmente:

Núcleo Docente Estruturante (NDE);

Colegiado de Curso;

Comissão Própria de Avaliação (CPA), quando pertinente.

Sua atuação visa garantir a gestão democrática, a melhoria contínua do curso e a adequação às diretrizes institucionais.



f) Planejamento e Avaliação do Curso

O coordenador é responsável pela condução dos processos de avaliação interna e externa, promovendo ações de melhoria contínua.

Destacam-se:

Elaboração e acompanhamento do plano de ação do curso;

Análise dos resultados da CPA;

Preparação para avaliações do MEC/INEP;

Atualização periódica do PPC.

g) Integração Ensino, Pesquisa e Extensão

O coordenador promove a articulação entre ensino, pesquisa e extensão, incentivando práticas acadêmicas integradas e alinhadas às demandas sociais e regionais.

Disponibilidade e Acessibilidade

O Coordenador de Curso mantém horários regulares de atendimento à comunidade acadêmica, amplamente divulgados, garantindo transparência e acessibilidade.

Além disso:

Utiliza canais institucionais de comunicação;

Promove reuniões periódicas com discentes e docentes;

Mantém interação contínua com os setores administrativos.

Perfil e Qualificação

O regime de trabalho está diretamente associado ao perfil do coordenador, que deve possuir:

Titulação mínima de pós-graduação *stricto sensu* (preferencialmente);

Experiência em docência no ensino superior;

Experiência em gestão acadêmica;

Conhecimento das diretrizes do MEC/INEP;

Capacidade de liderança e gestão de equipes.

Importância Estratégica do Regime de Trabalho

O regime de trabalho em tempo integral permite ao coordenador exercer suas funções de forma plena, contribuindo diretamente para:

A qualidade do curso;

A melhoria dos indicadores acadêmicos;



A consolidação do PPC;

O sucesso nas avaliações externas;

O alinhamento com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Dessa forma, o regime adotado pela Faculdade INESP evidencia o compromisso institucional com a excelência acadêmica, a gestão eficiente e a formação de profissionais qualificados, atendendo às exigências dos órgãos reguladores e às demandas da sociedade contemporânea.

2.5.5- Atribuições e Plano de Ação do Coordenador do Curso

No campo da gestão de recursos humanos a transformação digital tem impactado profundamente a gestão das organizações, exigindo profissionais cada vez mais preparados para lidar com ferramentas tecnológicas, análise de dados, trabalho remoto e tomada de decisão em ambientes virtuais. A utilização de sistemas integrados de gestão (ERP), plataformas de business intelligence, ferramentas de colaboração online e ambientes digitais de negócios já é uma realidade consolidada nas empresas, não havendo possibilidade de dissociação entre gestão e tecnologia.

Nesse cenário, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP prioriza a contratação de docentes que, além de sólida formação acadêmica e experiência profissional na área de gestão, possuem vivência comprovada em educação a distância e no uso de metodologias ativas. Essa diretriz assegura que o processo de ensino-aprendizagem esteja alinhado às demandas contemporâneas do mercado e às inovações tecnológicas, garantindo ao estudante uma formação atualizada, dinâmica e conectada com a realidade das organizações.

Assim, a Faculdade INESP reafirma seu compromisso com a excelência acadêmica, assegurando um corpo docente qualificado e preparado para atuar em um modelo educacional flexível, inclusivo e orientado para o desenvolvimento de competências essenciais do profissional de Gestão de Recursos Humano do século XXI.

2.4-5 Experiência no exercício da tutoria na educação a distância

Os professores da Faculdade INESP possuem experiência em tutoria superior a três anos, o que garante segurança e qualidade no acompanhamento acadêmico. Nos últimos dez anos, verificou-se um crescimento expressivo da oferta de cursos de pós-graduação lato sensu,



especialmente na modalidade a distância, o que possibilitou aos docentes ampliarem sua vivência com práticas e metodologias do ensino remoto. Nesse contexto, os professores da instituição não apenas ministram suas disciplinas, como também desempenham atividades de tutoria em diferentes frentes, como orientação de trabalhos acadêmicos, monografias, artigos científicos e atividades complementares. Essa atuação demonstra a versatilidade e o comprometimento do corpo docente com a formação discente, consolidando a tutoria como uma de suas principais características e fortalecendo a proposta pedagógica da IES.

2.5- Coordenador

2.5.1- Perfil

Nome: Rogério Romano

Formação: Graduado em Administração, Recursos Humanos, Direito e Pedagogia.

Titulação: Mestre

Regime de Trabalho: Tempo Integral

Tempo de Atuação na IES: 6 anos

Tempo de Atuação na IES como Coordenador: 4

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

2.5.2- 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 regimentais.
- 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.

2.5.3- Experiência Profissional do Coordenador

O coordenador possui 16 anos de experiência na docência do curso proposto e 25 anos de gestão de pessoas e negócios.

2.5.4- Regime de Trabalho do Coordenador de Curso

O regime de trabalho do Coordenador de Curso da Faculdade INESP constitui elemento estratégico para a garantia da qualidade acadêmica, da efetividade da gestão pedagógica e da



articulação institucional entre ensino, pesquisa e extensão. Em consonância com as diretrizes do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e com as exigências dos instrumentos de avaliação do INEP, o regime de trabalho do coordenador é estruturado de forma a assegurar dedicação adequada às demandas acadêmicas, administrativas e institucionais do curso.

De acordo com o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial da Faculdade INESP, o coordenador exerce papel central na condução das atividades acadêmicas, atuando como elo entre corpo docente, discente e gestão institucional, garantindo a execução, atualização e melhoria contínua do PPC .

Regime de Trabalho e Dedicção

O Coordenador de Curso atua em regime de tempo integral (TI), com carga horária compatível com as demandas do curso, assegurando presença efetiva na instituição e disponibilidade para atendimento às atividades acadêmicas e administrativas.

Esse regime contempla:

Dedicção de 100 horas mensais;

Presença regular na instituição, garantindo acessibilidade à comunidade acadêmica;

Disponibilidade para atuação nos turnos de funcionamento do curso;

Flexibilidade para participação em reuniões institucionais, eventos acadêmicos e atividades externas vinculadas ao curso.

A adoção do regime de tempo integral assegura maior envolvimento do coordenador com os processos decisórios e com a implementação das políticas institucionais, sendo considerada uma prática essencial para cursos que buscam excelência acadêmica e avaliação satisfatória pelo MEC.

Distribuição das Atividades

A carga horária do Coordenador de Curso é organizada de forma equilibrada entre atividades acadêmicas, administrativas e estratégicas, contemplando:

a) Gestão Acadêmica

O coordenador é responsável pelo planejamento, organização e acompanhamento das atividades didático-pedagógicas do curso, garantindo a execução do PPC, a coerência curricular e a qualidade do ensino ofertado.

Incluem-se nessa dimensão:



Supervisão do cumprimento dos planos de ensino;
Acompanhamento do desempenho discente;
Articulação entre teoria e prática;
Monitoramento de indicadores acadêmicos (evasão, retenção, desempenho).

b) Gestão Administrativa

O coordenador atua na gestão operacional do curso, contribuindo para a organização institucional e o cumprimento das normas acadêmicas.

Dentre as atribuições:

Organização de horários e distribuição de disciplinas;
Apoio aos processos seletivos e matrícula;
Gestão documental do curso;
Atendimento a demandas institucionais e regulatórias.

c) Liderança do Corpo Docente

O coordenador exerce papel de liderança acadêmica junto ao corpo docente, promovendo integração, alinhamento pedagógico e desenvolvimento profissional.

Inclui:

Realização de reuniões periódicas;
Orientação pedagógica aos docentes;
Incentivo à formação continuada;
Avaliação do desempenho docente.

d) Atendimento ao Corpo Discente

O coordenador mantém canal permanente de diálogo com os estudantes, assegurando escuta ativa e mediação de demandas acadêmicas.

São atividades previstas:

Atendimento individual e coletivo;
Mediação de conflitos acadêmicos;
Acompanhamento de casos específicos (inclusão, dificuldades de aprendizagem);
Incentivo à participação estudantil.

e) Atuação em Órgãos Colegiados

O coordenador participa ativamente das instâncias colegiadas, especialmente:



Núcleo Docente Estruturante (NDE);

Colegiado de Curso;

Comissão Própria de Avaliação (CPA), quando pertinente.

Sua atuação visa garantir a gestão democrática, a melhoria contínua do curso e a adequação às diretrizes institucionais.

f) Planejamento e Avaliação do Curso

O coordenador é responsável pela condução dos processos de avaliação interna e externa, promovendo ações de melhoria contínua.

Destacam-se:

Elaboração e acompanhamento do plano de ação do curso;

Análise dos resultados da CPA;

Preparação para avaliações do MEC/INEP;

Atualização periódica do PPC.

g) Integração Ensino, Pesquisa e Extensão

O coordenador promove a articulação entre ensino, pesquisa e extensão, incentivando práticas acadêmicas integradas e alinhadas às demandas sociais e regionais.

Disponibilidade e Acessibilidade

O Coordenador de Curso mantém horários regulares de atendimento à comunidade acadêmica, amplamente divulgados, garantindo transparência e acessibilidade.

Além disso:

Utiliza canais institucionais de comunicação;

Promove reuniões periódicas com discentes e docentes;

Mantém interação contínua com os setores administrativos.

Perfil e Qualificação

O regime de trabalho está diretamente associado ao perfil do coordenador, que deve possuir:

Titulação mínima de pós-graduação *stricto sensu* (preferencialmente);

Experiência em docência no ensino superior;

Experiência em gestão acadêmica;

Conhecimento das diretrizes do MEC/INEP;

Capacidade de liderança e gestão de equipes.



Importância Estratégica do Regime de Trabalho

O regime de trabalho em tempo integral permite ao coordenador exercer suas funções de forma plena, contribuindo diretamente para:

A qualidade do curso;

A melhoria dos indicadores acadêmicos;

A consolidação do PPC;

O sucesso nas avaliações externas;

O alinhamento com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Dessa forma, o regime adotado pela Faculdade INESP evidencia o compromisso institucional com a excelência acadêmica, a gestão eficiente e a formação de profissionais qualificados, atendendo às exigências dos órgãos reguladores e às demandas da sociedade contemporânea.

2.5.5- Atribuições e Plano de Ação do Coordenador do Curso

A coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial 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.

2.6 - Material Didático e Plano de Ensino

O material didático utilizado pela Faculdade INESP, é definido pelo professor disciplina e aprovado pelo 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 Curatoria, 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.

2.6.1. 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.

2.6.2- 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.

3. Infraestrutura da Instituição

3.1. Área de Trabalho para Professores Tempo Integral

A faculdade possui sala utilizada pelo Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial para o trabalho exclusivo de professor em tempo integral. Esta 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.



3.2. Espaço de Trabalho para o Coordenador

Nas proximidades da sala dos professores situa-se a sala destinada ao Coordenador do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, estrategicamente posicionada para favorecer a integração acadêmica e administrativa. O ambiente foi planejado para garantir condições adequadas ao exercício das funções de gestão, assegurando infraestrutura compatível com as exigências institucionais e com os padrões de qualidade definidos pelos órgãos reguladores da educação superior.

A sala apresenta condições ideais de salubridade, contemplando adequada iluminação natural e artificial, ventilação apropriada, isolamento acústico que favorece a concentração e a privacidade dos atendimentos, além de padrões elevados de limpeza, organização e conservação. O espaço dispõe de mobiliário ergonômico e funcional, composto por mesa de trabalho, cadeiras para atendimento, armários para organização documental e equipamentos de informática atualizados, incluindo computador com acesso à internet de alta velocidade, sistemas institucionais e recursos tecnológicos que viabilizam a gestão acadêmica e a comunicação institucional.

O ambiente está estruturado para atender, com conforto e eficiência, professores, estudantes e membros da comunidade acadêmica, possibilitando a realização de reuniões individuais e coletivas, orientações acadêmicas, atendimentos pedagógicos e atividades administrativas. Conta ainda com recursos de comunicação digital, como acesso a plataformas acadêmicas, e-mail institucional e ferramentas de videoconferência, permitindo a interação síncrona e assíncrona com diferentes setores da instituição e com agentes externos.

Sua localização privilegiada facilita o acesso de docentes e discentes, promovendo maior proximidade entre coordenação e comunidade acadêmica, o que contribui para a agilidade na resolução de demandas, no acompanhamento do desempenho discente e na articulação das atividades pedagógicas. Esse posicionamento estratégico também favorece a integração com a sala dos professores e demais setores acadêmicos, fortalecendo o trabalho colaborativo e interdisciplinar.

Além disso, o espaço assegura condições adequadas para o desenvolvimento das atribuições do coordenador, incluindo planejamento acadêmico, acompanhamento do PPC, gestão de indicadores educacionais, participação em processos avaliativos internos e externos, bem como atendimento às exigências do MEC/INEP. Dessa forma, o ambiente não apenas atende plenamente às necessidades operacionais, mas também se configura como elemento essencial para a qualidade



da gestão do curso, contribuindo diretamente para a excelência acadêmica e para o alcance dos objetivos institucionais.

3.3. Sala de Professores e Professores Tutores

A Faculdade INESP dispõe de sala destinada aos professores e tutores do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial, concebida como um ambiente de apoio acadêmico, integração docente e desenvolvimento das atividades pedagógicas. Este espaço foi planejado de forma estratégica para atender plenamente às necessidades do corpo docente, assegurando condições adequadas de trabalho, convivência e planejamento didático.

A sala apresenta dimensões compatíveis com o número de docentes vinculados ao curso, garantindo conforto, funcionalidade e organização. O ambiente atende rigorosamente aos padrões de salubridade, com adequada iluminação natural e artificial, ventilação eficiente, climatização quando necessário, isolamento acústico que favorece a concentração e a privacidade, além de condições permanentes de limpeza, conservação e manutenção.

O espaço está equipado com mobiliário ergonômico e funcional, incluindo mesas de trabalho, cadeiras confortáveis, e interação, reuniões e discussões pedagógicas.

No que se refere aos recursos tecnológicos, a sala dispõe de computadores com acesso à internet de alta velocidade, rede sem fio (Wi-Fi) institucional, acesso aos sistemas acadêmicos e plataformas digitais utilizadas pela instituição, possibilitando ao docente realizar planejamento de aulas, lançamento de notas, elaboração de atividades e comunicação com alunos e coordenação. Também estão disponíveis recursos para reuniões virtuais e atividades síncronas, ampliando as possibilidades de atuação pedagógica.

O ambiente foi concebido como local de convivência e interação, favorecendo o diálogo, a troca de experiências e a construção coletiva de práticas pedagógicas inovadoras. Essa característica contribui diretamente para o fortalecimento do trabalho em equipe, da interdisciplinaridade e do alinhamento entre os docentes e a coordenação do curso.

Adicionalmente, a sala conta com infraestrutura de apoio, como bebedouro e demais itens que garantem comodidade no cotidiano acadêmico, promovendo um ambiente acolhedor e propício ao bem-estar dos professores e tutores.

Dessa forma, a sala de professores e tutores da Faculdade INESP configura-se como um espaço essencial para o desenvolvimento das atividades acadêmicas, contribuindo



significativamente para a qualidade do ensino, para o fortalecimento das práticas pedagógicas e para a excelência na formação dos estudantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

3.4. 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 a todas as condições de salubridade necessária para o exercício desta atividade. Os acessos são feitos através de rampas (no corredor dos pavimentos), dotados de piso antiderrapante e corrimão lateral para apoio. A Faculdade INESP possui sala de aula utilizada pelo Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial 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 da atividade proposta. As salas de aula possuem em média 50m² e suportam até 35 lugares (cadeiras universitárias), além de espaço necessário para a prática docente do professor.

Neste primeiro momento, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial, tem à sua disposição 4 salas de aula, dentro das dimensões necessárias para turmas de até 35 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.

3.5. Acesso dos alunos a equipamentos de informática

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

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



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

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

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

Na Biblioteca, encontram-se 10 (dez) 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.

3.6 - Bibliografia básica por Unidade Curricular (UC)

Toda Bibliografia básica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial é disponibilizada virtualmente por meio da Biblioteca Curatoria. Utilizando se também com base no Glossário dos Instrumentos de Avaliação Externa 4º Edição, atualizado em 2/9/2019,(Apresentação do PowerPoint) que diz que “o acervo bibliográfico pode ser físico, virtual ou misto (virtual+físico) tanto na bibliografia básica quanto na complementar, admitindo estes três tipos de acervos , não havendo restrição com relação modalidade ou do ato autorizativo para cursos”.



3.7 - Bibliografia Complementar por unidade Curricular (UC)

Toda Bibliografia complementar do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presencial é disponibilizada virtualmente por meio da Biblioteca Curatoria. Utilizando se também com base no Glossário dos Instrumentos de Avaliação Externa 4º Edição, atualizado em 2/9/2019,(Apresentação do PowerPoint) que diz que “o acervo bibliográfico pode ser físico, virtual ou misto (virtual+físico) tanto na bibliografia básica quanto na complementar, admitindo estes três tipos de acervos , não havendo restrição com relação modalidade ou do ato autorizativo para cursos”.

3.8 - Biblioteca Virtual

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 CURATORIA. Para acessar o acervo, manual e configurar a conta na biblioteca com listas de leitura e demais informações, deve-se utilizar o link <https://bibliogratis.curatoriaeditora.com.br/>. A Faculdade INESP, escolheu utilizar a biblioteca em formato virtual para que os alunos possam ter acesso diariamente, podendo inclusive acessar de casa, através de seus computadores, notebooks e smartphones. Utilizando se também com base no Glossário dos Instrumentos de Avaliação Externa 4º Edição, atualizado em 2/9/2019,(Apresentação do PowerPoint) que diz que “o acervo bibliográfico pode ser físico, virtual ou misto (virtual+físico) tanto na bibliografia básica quanto na complementar, admitindo estes três tipos de acervos , não havendo restrição com relação modalidade ou do ato autorizativo para cursos”.

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. Tendo acessibilidade para os alunos poderem aumentar o tamanho da letra, tem libras, tem a opção de texto e voz e conta com inteligência artificial que ajuda nas pesquisas com base nos livros da biblioteca, além de contar com diversos periódicos e também com laboratórios virtuais.

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



FACULDADE INESP

INSTITUTO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA

biblioteca contratada pela Faculdade INESP é a Biblioteca Virtual Curatoria, 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.



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



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 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 Nº 7, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2018 - Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira. Disponível em

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



http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=104251-rces007-18&category_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192

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

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

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

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