

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR E INOVAÇÃO INVENIO



PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO (PPC)

**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS
(Modalidade Presencial)**

SETEMBRO DE 2023

1. Apresentação	1
2. Dados Gerais	2
3. Políticas institucionais no âmbito do curso	3
4. Perfil do curso	6
4.1. Introdução	6
4.1.1 Características locais e regionais	7
4.1.2 Contexto educacional e profissional	8
4.2 Número de vagas	10
4.3 Objetivos do curso	11
5. Atividades obrigatórias do curso	12
5.1. Estrutura curricular	12
5.2. Conteúdo curricular diferenciado e inovador: Core Curriculum	13
5.3 Adequação da carga horária pelas áreas de formação do curso	13
5.4 A articulação de componentes curriculares	14
5.5 Adequação e atualização bibliográfica	17
5.6 Acessibilidade pedagógica	17
5.7 Atividades de extensão, interdisciplinaridade e flexibilidade curricular	18
5.8 Requisitos legais	20
6. Atividades complementares	22
7. Representações gráficas da matriz curricular	22
7.1. Quadro geral	22
7.2. Tabela detalhada	22
8. Perfil do egresso	26
8.1 Estrutura curricular e perfil do Egresso	27
8.2 Outras competências e características do egresso	30
8.3 Planejamento para ampliar as competências dos discentes	32
9. Metodologia	33
10. Tecnologias de Informação e Comunicação no processo de ensino-aprendizagem	37
10.1. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)	37
10.2 Portal do Invenio	39
10.3 Biblioteca	40
10.4 Laboratório de Informática	40
11. Corpo docente e tutorial	41
11.1. Núcleo Docente Estruturante (NDE)	41
11.2. Regime de trabalho do coordenador do curso	44
11.3. Competências do corpo docente	46
11.4. Regime de trabalho do corpo docente	47
11.5. Atuação do colegiado de curso	50
12. Forma de acesso ao curso	52
13. Apoio ao discente	55
13.1 Núcleo de Atendimento ao Discente, ouvidoria e bolsas de estudo	55
13.2. Acessibilidade metodológica e instrumental	57
13.3. Política de atendimento a Pessoas com Necessidades Especiais	58

13.4. Programa de intercâmbio	61
13.5. Estágios não obrigatórios	61
14.Sistema de avaliação do processo de ensino e aprendizagem	61
14.1. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação	61
14.2. Sistematização das informações referentes à avaliação	62
14.3. Planejamento das ações para a melhoria da aprendizagem	64
14.4. Mecanismos para o desenvolvimento e a autonomia do discente	65
15.Sistema de avaliação do projeto de curso	67
15.1. Autoavaliação	67
15.2. Avaliação externa	70
16.Trabalho de conclusão de curso (TCC)	71
17.Estágio curricular supervisionado	71
18.Infraestrutura	71
18.1. Espaço de trabalho para docentes em tempo integral	71
18.2. Espaço de trabalho para o coordenador	73
18.3. Sala coletiva de professores	74
18.4. Salas de aula	75
18.5. Laboratório de informática	78
18.6. Bibliografias básica e complementar por unidade curricular	82
19.Ementas e bibliografia	84
20.Lista de abreviaturas e siglas	109

1. Apresentação

De acordo com o Mapa do Ensino Superior no Brasil 2020 publicado pelo SEMESP, houve um aumento na inclusão dos jovens de 18 - 24 anos no ensino superior das classes D e E (renda até um salário mínimo). Esta mesma publicação insere cursos na área de gestão de pessoas como um dos mais procurados na região Sudeste. Além destes dados abrangentes, um curso de Gestão de RH justificar-se-ia pelo simples fato de não haver cursos superiores na região - inserida em uma região com um dos piores índices de IDH da cidade de São Paulo, a sede da IES se encontra há 7 km de distância do mais próximo centro universitário/faculdade da região. Este quadro é mais agravante se levarmos em consideração a população do distrito onde se localiza a sede da IES, superior a 400000 habitantes, ou seja, não há oferta de ensino superior na região para a população que vem crescendo a cada ano, conforme dados do Observatório de Indicadores da cidade de São Paulo. Contudo, é mais relevante quando se considera a possibilidade de empregabilidade, uma vez que a região conta com diversas empresas, mais de 2000 conforme cadastro na Prefeitura do município de São Paulo (2018), além de ser um curso que capacita e habilita profissionais para ingressar no mercado em espaço de tempo mais curto. Em sintonia com as demandas contemporâneas do mercado profissional, formamos tecnólogos com conhecimento da realidade nacional, aptos para interferir positivamente no meio em que vive com eficácia e eficiência, dotados dos conhecimentos requeridos para o exercício das competências e habilidades específicas da profissão e, sobretudo, cidadãos com formação humanista, crítica e reflexiva, conhecedores dos princípios cristãos e suas virtudes, com aptidão para o senso de justiça e colaboração com os demais indivíduos e com a sociedade, fazendo diferença não só no mercado de trabalho, mas na sua comunidade e região, contribuindo para o bem comum.

Este Projeto Pedagógico de Curso (PPC) destina-se ao CST em Gestão de Recursos Humanos, uma das modalidades descritas na terceira edição do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), documento concebido sob a coordenação da Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior (SERES), com a colaboração da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC).

2. Dados Gerais

Instituição	Instituto Superior de Educação e Inovação INVENIO
Denominação	Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
Ato Regulatório	PORTARIA no 612, de 25 de abril de 2022, DOU Seção 1, no. 78, 27 de abril de 2022
Localização	Rua José Vieira Martins, 270. Jardim Itapura, São Paulo – SP
Diretor	Roberto Yuji Ykko Ueda
Coordenadora do curso	Bernardete de Moura Borges Sugai
Período	Noturno
Número de vagas anuais	200
Regime	Semestral
Tempo mínimo de integralização	4 semestres
Disciplinas obrigatórias	25 componentes curriculares (24 disciplinas + atividades de extensão)
Carga horária	Total: 1648 horas relógio Atividades obrigatórias: 1608 h Libras (disciplina optativa): 40 h

3. Políticas institucionais no âmbito do curso

As políticas institucionais de ensino, extensão e pesquisa do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO estão descritas no PDI, conforme segue: em uma percepção ampla, ao constituir-se como instituição de ensino superior, comprometida com a realização da sua própria missão, o INVENIO propõe-se atuar no ensino, pesquisa e extensão, a fim de criar condições efetivas de aprendizagem para os acadêmicos que a elegem como instituição intermediadora dos próprios

processos de construção do conhecimento. De acordo com seu Regimento, como instituição de ensino, pesquisa e extensão, em todos os níveis e ramos, voltados para a realidade do país, o INVENIO tem por objetivos:

I – estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;

II – formar indivíduos nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;

III – incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;

IV – promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade;

V – suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

VI – estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

VII – promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

Ao desenvolver a dimensão do ensino, o Instituto INVENIO aplica e aplicará as políticas institucionais previstas no PDI sob foco mais restrito, no âmbito dos cursos, nos níveis de Bacharelado, Cursos Superiores de Tecnologia (CST), Licenciatura e pós-graduação lato sensu. Os cursos ofertados na pós-graduação lato sensu serão ministrados em regime presencial ou a distância. O CST em Gestão de Recursos Humanos e o CST em Redes de Computadores são ofertados na forma seriada ou modular, em ambas as modalidades – presencial e a distância, de acordo com a legislação.

Outrossim, as políticas institucionais de ensino de graduação, constantes no PDI e conforme o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) do Instituto INVENIO, estão

contempladas no perfil do egresso do CST em Gestão de Recursos Humanos e voltadas para a promoção de oportunidades de aprendizagem ao indicar que este deverá ser um cidadão com formação humanista, crítica e reflexiva, conhecedor dos princípios cristãos e suas virtudes. Nossa formação propicia futuros profissionais com aptidão para o censo de justiça e colaboração com os demais indivíduos e com a sociedade.

Ainda, no que se refere ao perfil do egresso e seu alinhamento com as políticas institucionais, pretende-se também que o egresso seja um profissional com conhecimento da realidade nacional, apto para interferir positivamente no meio em que vive com eficácia e eficiência, dotado dos conhecimentos requeridos para o exercício das competências e habilidades específicas da profissão.

Como prática inovadora prevista no PPI do instituto INVENIO, este curso inclui na matriz curricular quatro componentes curriculares (Antropologia Filosófica I e II e Ética I e II) que constituem o Core Curriculum e são essenciais para apoiar o aperfeiçoamento da formação humana de cada aluno. O conjunto destes componentes curriculares visa a atender também parte da formação geral (competências e características do perfil do egresso) estabelecida pela Portaria INEP Nº 298, DE 30 DE JUNHO DE 2022.

Para a consecução desses objetivos, o Instituto INVENIO constitui-se numa comunidade acadêmica, integrada por dirigentes, professores, alunos, pessoal técnico-administrativo e de apoio, e de órgãos suplementares, ou organismos da comunidade na qual se insere.

As metodologias aplicadas para a formação do profissional, em consonância com o perfil do egresso definido neste PPC, vão além da estrutura curricular ao incluir atividades de extensão de caráter transversal e interdisciplinar que visam a enriquecer o repertório e competências do aluno. Destaca-se a característica da flexibilidade curricular, pois a integralização das atividades de extensão, sem se ater rigidamente a determinados semestres, deverá ocorrer a qualquer tempo, durante o período em que o aluno estiver regularmente matriculado, conforme sua própria disponibilidade de adequação às atividades e compatibilidade de horário com os componentes curriculares oferecidos. Esta carga horária prevê a realização de programas, projetos, elaboração de cursos, cursos e oficinas, eventos como seminários e prestação de Serviços, atividades multidisciplinares dedicadas ao

atendimento e compartilhamento de saberes com a comunidade, sob a coordenação de um professor responsável.

Para efeito de cômputo de horas e verificação do cumprimento das atividades de extensão, a Coordenadoria do Curso deve publicar um regulamento próprio que estabeleça as normas gerais para registro destas atividades, explicitando as respectivas cargas horárias, limites para cada tipo de atividade e documentos comprobatórios requeridos.

Além dos objetivos regimentais, o Instituto se compromete em:

- a) Manter um corpo docente altamente qualificado, composto por profissionais mestres e doutores, renomados no mercado de trabalho;
- b) Produzir, transmitir, disseminar, gerir e preservar o conhecimento, com profissionais engajados no desenvolvimento da região de inserção;
- c) Estimular o desenvolvimento de uma postura ética, crítica e reflexiva, no processo da formação profissional;
- d) Primar por uma permanente atualização de seus projetos pedagógicos, em consonância com a dinâmica das exigências e necessidades do mercado de trabalho;
- e) Interagir com a comunidade, pelo exercício das funções básicas de ensino, pesquisa e extensão;
- f) Promover e preservar manifestações artístico-culturais e técnico-científicas;
- g) Difundir resultados da produção científica de docentes e discentes e da criação cultural;
- h) Possibilitar o acesso permanente às novas tecnologias da informação para todos os segmentos da comunidade acadêmica;
- i) Manter moderna e eficiente infraestrutura tecnológica e de recursos humanos;
- j) Assumir uma postura de gestão administrativa integradora e participativa;
- k) Contribuir para o Desenvolvimento Nacional Sustentável, conforme o disposto no Decreto 7.746/2012 e na Instrução Normativa 10/2012.

4. Perfil do curso

4.1. Introdução

Há uma clara preocupação de promover uma educação de alta qualidade com foco no desenvolvimento humano e integral de seu futuro corpo discente para que sua atuação profissional faça a diferença no mercado de trabalho e na sua região.

A formação oferecida pelo Instituto Invenio contribuirá para a formação de cidadãos com formação humanista, crítica e reflexiva, que demonstram aptidão para o censo de justiça e colaboração com o próximo; profissionais com conhecimento da realidade nacional, com possibilidade de interferir positivamente no meio em que vive, dotados dos conhecimentos requeridos para o exercício das competências e habilidades da profissão.

O egresso poderá atuar em empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, assessoramento técnico e consultoria; empresas em geral (indústria, comércio e serviços); órgãos públicos; institutos e centros de pesquisa; instituições de ensino, mediante formação requerida pela legislação vigente.

4.1.1 Características locais e regionais

O Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO está localizado na periferia da zona sul de São Paulo e pertence à competência municipal da subprefeitura de Cidade Ademar. A década de 1970 foi um período de catalisação do processo de ocupação da região. Muitas famílias oriundas da ruralidade foram atraídas pelos empregos nas indústrias da capital e encontraram condições facilitadoras para a compra de imóveis nessa região de São Paulo, que é cortada por importantes corredores viários: Av. Cupecê, Av. Washington Luis, Av. Yervant Kissajikian, Av. Nossa Senhora do Sabará, Av. das Nações Unidas, Estrada do Alvarenga e Av. Alda, que faz divisa com o município de Diadema.

Inserida em uma região com um dos piores índices de IDH da cidade de São Paulo, a futura sede da IES se encontra há 7 km de distância do mais próximo centro universitário/faculdade da região. A população no entorno do INVENIO continua em

expansão: De acordo com o Observatório de Indicadores da Cidade de São Paulo¹, a população em idade ativa na subprefeitura de Cidade Ademar vem crescendo ano após ano. Em 2010, a população em idade ativa era de 312.033 e, em 2020, esse número aumentou para 333.894, indicando uma tendência de crescimento para os próximos anos. Este quadro é mais agravante se levarmos em consideração a população total da região onde se localiza a sede do Instituto Invenio, superior a 449.000 habitantes, ou seja, não há oferta de ensino superior na região para a população que vem crescendo a cada ano, conforme dados do Observatório de Indicadores da cidade de São Paulo.

A população que se encontra na faixa etária 15-17 anos (distrito Cidade Ademar) configura o 6o. maior contingente de possíveis futuros alunos de IES da cidade de São Paulo.²

Outros dados recentes da região³ apontam a relevância de uma IES para suprir carências e demandas neste distrito, tais como:

- Disponibilidade de livros: em 2022 constatou-se que há somente 0,025 livros por habitante;⁴
- Pedreira é o 12o subdistrito com a maior porcentagem de domicílios em favelas (em um total de 96 distritos). 18,1% dos domicílios se localizam em favelas.⁵
- A diferença percentual de remuneração média do emprego formal entre homens e mulheres na região ocupa o 6o lugar neste ranking.
- O distrito ocupa a 78a posição para taxa de emprego formal para cada 10 habitantes participantes do PIA.⁶

¹ fonte: <http://observasampa.prefeitura.sp.gov.br/populacao> -consulta realizada em agosto/2023

² fonte: <http://observasampa.prefeitura.sp.gov.br/populacao> , consulta realizada em agosto/2023

³ Dados disponíveis em:

https://www.nossasaopaulo.org.br/wp-content/uploads/2019/11/Mapa_Desigualdade_2019_tabelas.pdf e https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/urbanismo/dados_estatisticos/info_cidade)

⁴ fonte: <http://observasampa.prefeitura.sp.gov.br/populacao> -consulta realizada em agosto/2023

⁵ fonte;

https://www.nossasaopaulo.org.br/wp-content/uploads/2022/11/Mapa-da-Desigualdade-2022_Tabelas.pdf, consulta realizada em agosto/2023

⁶ https://www.nossasaopaulo.org.br/wp-content/uploads/2022/11/Mapa-da-Desigualdade-2022_Tabelas.pdf, consulta realizada em agosto/2023

- Há uma significativa demanda de empregos formais para quem possui uma escolaridade melhor, especialmente para quem ingressa no ensino superior: 20% das vagas preenchidas.
- Ainda a porcentagem populacional que conclui o Ensino superior é baixa: somente 10%. Felizmente, a porcentagem de habitantes que possuem o EM e o superior incompleto é significativa: aprox. 33%.

Todos estes indicadores são encontrados em sites especializados em apresentar dados quantitativos como www.observasampa.prefeitura.sp.gov.br e www.nossasaopaulo.org.br, por exemplo.

4.1.2 Contexto educacional e profissional

Um curso de Gestão de RH justificar-se-ia pelo simples fato de não haver cursos superiores na região. Contudo, é mais relevante quando se considera a possibilidade de empregabilidade, uma vez que a região conta com diversas empresas, mais de 2000 conforme cadastro na Prefeitura do município de São Paulo⁷, além de ser um curso que capacita e habilita profissionais para ingressar no mercado em espaço de tempo mais curto. A sede da IES localiza-se na zona sul de São Paulo, próxima a uma região com um grande aglomerado de empresas de serviços chamada de Berrini e próxima à região do ABC, tradicional pólo de indústrias.

Há outra questão contemporânea, ligada à dinâmica da economia e das empresas: muitos dos cargos ligados à área de RH são hoje majoritariamente supridos por empregados treinados pela própria empresa ou estas funções são, em parte, terceirizadas para empresas e consultorias em Recursos Humanos. Sem pessoas qualificadas e motivadas, o insucesso de qualquer organização é certo. O desenvolvimento de talentos humanos é uma das razões de existir do profissional de RH e, através dele, o investimento no capital humano poderá viabilizar o crescimento da profissionalização e produtividade das empresas. Percebe-se que o elemento humano cada vez mais é a área estratégica e valorizada dentro do mundo corporativo nos dias atuais. Uma consequência desta valorização são os ganhos

⁷ Fonte: Prefeitura de São Paulo - Acesso à Informação - consulta realizada jan/2021

crescentes de profissionais de RH. O Guia salarial da Consultoria Robert Half aponta que cargos relacionados ao treinamento, avaliação, recrutamento e seleção de pessoas tiveram as maiores altas de 2018 para 2019, variando de 2,4% a 6,1% de média salarial.⁸

Felizmente, muitas empresas já entendem que os profissionais da área de RH são responsáveis por função organizacional estratégica, direcionados para a gestão de pessoas e grupos de trabalho. Suas atividades, embora operacionais, são também de nível estratégico e contribuem para os resultados positivos das empresas no mercado de trabalho.

Um dado importante é o grande número de contingente educacional nos próximos anos. De acordo com os indicadores presentes em <http://observasampa.prefeitura.sp.gov.br/populacao>, no ano de 2020 havia uma população em idade escolar (15-17 anos) de 17.578 pessoas em Cidade Ademar⁹. Dados extraídos do portal <http://emec.mec.gov.br/> (acesso em agosto/2023), Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior, indicam que, no município de São Paulo, há 92 CST em GRH ofertando modalidade EAD, e 100 ofertando presencial. Contudo, nenhuma instituição se localiza próxima a região onde a Invenio está inserida.

De acordo com o mapa do Ensino Superior 2023 divulgado pela Semesp, o curso na área de Gestão de Pessoas é um dos mais procurados no Estado de São Paulo.

4.2 Número de vagas

Fundamentado no cenário descrito acima, o Instituto INVENIO considera que o número de vagas, tanto para a modalidade presencial (200 vagas anuais) quanto para a modalidade EaD (200 vagas anuais) do CST em Gestão de Recursos Humanos está adequado para atender a demanda local ou remota. As condições de infraestrutura física e tecnológica estão planejadas para atender, com conforto, a quantidade máxima de alunos. O Instituto conta com amplas salas de aula, laboratórios e área de circulação para a convivência social e o aprimoramento nos estudos, incluindo o desenvolvimento das atividades de extensão junto à população local.

⁸ <https://www.gupy.io/blog/futuro-do-rh> (consulta realizada em jan/2021)

⁹ <http://observasampa.prefeitura.sp.gov.br/populacao>, consulta realizada em agosto/2023.

Além disso, conforme descrito no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o Instituto INVENIO se compromete em manter um corpo docente altamente qualificado, composto por profissionais mestres e doutores renomados no mercado de trabalho, a começar pelo próprio Núcleo Docente Estruturante (NDE) que, atualmente, é composto por cinco membros, em que 3 são doutores e 1, mestra, além da ampla experiência profissional fora do ambiente acadêmico.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) elabora os questionários para a autoavaliação das dez dimensões da instituição, conforme o Art. 3º da Lei 10.861/2004, especialmente para o presente item, às que se referem à infraestrutura física, políticas de atendimento aos estudantes e sustentabilidade financeira. Estes questionários oferecem subsídios para estudos quantitativos e qualitativos realizados pelo NDE, com acompanhamento da própria CPA. Nestes estudos, o redimensionamento das vagas ofertadas e a capacidade do Instituto INVENIO em bem atender seus alunos serão levados em consideração.

Entende-se que a periodicidade anual para a atualização destes estudos é apropriada para este curso com duração de quatro semestres. A descrição acima sobre o procedimento para dimensionamento do número de vagas constitui apenas o primeiro passo, estando, pois, sujeito a futuras e contínuas adequações. Naturalmente, com a evolução do curso e a quantidade de matriculados semestre a semestre, será possível acrescentar outros indicadores numéricos como matrículas, transferências e evasão para refinar a projeção do número de vagas.

4.3 Objetivos do curso

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da INVENIO pretende, de forma específica, atender a duas necessidades da região: por um lado, oferecer um curso de qualidade em uma localidade que tem, como opção de curso similar, uma faculdade localizada a 7 quilômetros de distância de onde será a sede (já acima mencionado) ; e por outro, qualificar um discente que poderá, dada a dinâmica da cidade de São Paulo, causar impacto qualitativo, dentro de sua profissão, nas empresas em que poderá atuar. No primeiro caso, focamos especialmente na empregabilidade através da qualificação; no segundo, há uma

real preocupação com a qualidade de formação do futuro profissional, para que a sua atuação tenha impactos reais e positivos na sociedade, através do seu trabalho.

A partir dos conteúdos, competências e atitudes previstos na Portaria No 286, de 30 de junho de 2022, específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, desenhou-se o curso para que atendesse às funções ligadas à carreira.

Para atender com abrangência as funções de um gestor de RH, são contempladas no curso: Fundamentos de Gestão de forma transversal, planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho; rotinas de pessoal; cultura comportamento e clima organizacional, benefícios; gestão de carreiras, noções de direito e contabilidade e sistema de informação de recursos humanos. Dessa forma, as rotinas presentes nas empresas, tanto nas indústrias, quanto nos serviços e na administração pública estão contempladas no curso.

Respeitando as particularidades econômicas da região, a matriz curricular proposta está disposta a viabilizar a formação de um profissional, que além de possuir as competências essenciais do gestor de pessoas, também é capaz de prestar apoio técnico na gestão dos diferentes empreendimentos comerciais e industriais da região, tendo preocupação com a sustentabilidade ambiental, sociocultural e econômica da produção. A divisão do que chamamos de rotinas de um profissional, deu-se dentro dos módulos, e cada um foi pensado para poder oferecer a parte técnica, mas também a reflexão dos impactos na própria empresa.

5. Atividades obrigatórias do curso

5.1. Estrutura curricular

O Curso Superior de Tecnologia (CST) em GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS do Instituto de Educação Superior e Inovação Invenio está estruturado em regime semestral de quatro semestres, que contemplam um conjunto de componentes curriculares com subtotal de 1440 horas distribuídos igualmente em 360 horas do 1º. ao 4º. semestres. Este subtotal é complementado com 168 horas de atividades

de extensão, em conformidade com a Resolução nº. 7, de 18 de dezembro de 2018, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação do MEC, que instituiu as diretrizes para a extensão na educação superior brasileira e o requisito mínimo de 10% do total da carga horária curricular para as atividades de extensão, e 40 horas da disciplina optativa Libras, ofertada no 4o. semestre.

Portanto, adicionando o subtotal de horas previstas para os componentes curriculares ao complemento das atividades de extensão, este curso compreende uma carga horária total de 1648 horas, uma quantidade superior à proposta no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (3ª. Edição, 2016) para este curso (1600 horas).

5.2. Conteúdo curricular diferenciado e inovador: Core Curriculum

Como prática inovadora prevista no Projeto Pedagógico Institucional (PPI) do Instituto INVENIO, este curso inclui na matriz curricular quatro componentes curriculares (Antropologia Filosófica I e II e Ética I e II) que constituem o Core Curriculum e são essenciais para apoiar o aperfeiçoamento da formação humana de cada aluno. O conjunto destes componentes curriculares visa a atender também parte da formação geral (competências e características do perfil do egresso) estabelecida pela PORTARIA Nº 298, DE 30 DE JUNHO DE 20122, cuja relação está apresentada no item “Perfil do egresso” deste documento.

De fato, as disciplinas do Core Curriculum apresentam um olhar aprofundado sobre quem é a pessoa e sobre seu agir ético e proporcionam embasamentos sólidos de reflexão para uma atuação crítica e transformadora da sociedade. Consequentemente, abre-se um caminho para a formação de cidadãos íntegros e que buscam contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e participativa. Este conjunto formativo contribui para a formação de pessoas que fomentam o diálogo e a atuação de um trabalho colaborativo, habilidades essenciais para qualquer universitário, especialmente para um futuro gestor de recursos humanos.

Por último, as disciplinas do core curriculum, contemplam a temática Direitos Humanos (em conformidade com a Resolução CNE/CP no 1/2012), a Educação das Relações Étnico-Raciais e o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana (em conformidade com a Resolução CNE/CP no 1/2004; a Educação Ambiental, (em conformidade com a Resolução CNE/CP no 2/2012); a História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena (em conformidade com a Lei no 11.645/2008), visando proporcionar uma reflexão e diálogo em direção a uma sociedade mais justa.

5.3 Adequação da carga horária pelas áreas de formação do curso

Considerando somente as disciplinas obrigatórias, além do Core Curriculum (240 horas, 14,92 % do curso), os outros grupos de disciplinas são:

- a) conhecimento técnico sobre Gestão de RH e áreas afins -específicas (540 horas, 33,6%)
- b) fundamentos em diversos campos de gestão - específicas (420 horas, 26,12%)
- c) projeto integrador -1 para cada semestre - disciplina que visa combinar níveis conceituais, procedimentais e atitudinais da formação do aluno através da aplicação prática dos conceitos estudados ao longo de cada semestre, aproximando-o da realidade profissional; (240 horas, 14,92%)
- d) atividades de extensão: (168 horas, 10,44%)

Considerando as disciplinas obrigatórias e a disciplina optativa, além do Core Curriculum (240 horas, 14,57% do curso), os outros grupos de disciplinas são:

- a) conhecimento técnico sobre Gestão de RH e áreas afins -específicas (540 horas, 32,76 %)
- b) fundamentos em diversos campos de gestão - específicas (420 horas, 25,48 %)
- c) projeto integrador -1 para cada semestre - disciplina que visa combinar níveis conceituais, procedimentais e atitudinais da formação do aluno através da aplicação prática dos conceitos estudados ao longo de cada semestre, aproximando-o da realidade profissional, além de conteúdo de língua portuguesa instrumental, oferecendo ao aluno uma preparação mais adequada para desenvolvimento essenciais à boa comunicação como boa escrita e oralidade, (240 horas, 14,57 %);
- d) Libras (optativa) (2,43%);
- d) atividades de extensão: (168 horas, 10,19%).

5.4 A articulação de componentes curriculares

O NDE considera plausível esta distribuição em módulos para desenvolver a formação técnica, prática e humanística, necessária a um bom gestor de recursos humanos. Tanto a estrutura do curso quanto a distribuição de carga horária favorecem a plena formação discente que contempla objetivos previstos no Item Perfil do Egresso, tais como: ser um cidadão com formação humanista, crítica e reflexiva.

A divisão por módulos promove um entendimento mais abrangente da formação técnica e contribui para o êxito profissional do futuro egresso no mundo do trabalho.

Organização de cada semestre por módulos:

Módulo **COMUNICAÇÃO E GESTÃO DAS RELAÇÕES**: Core curriculum (Antropologia Filosófica I), Comunicação Empresarial e liderança, Fundamentos de marketing, Fundamentos de endomarketing e marketing interno, Gestão de relações e cultura organizacional.

O conteúdo deste módulo foca na comunicação (externa e interna) e como tal elemento é essencial para a gestão das relações entre colaboradores, mas também entre empresa e clientes.

Módulo **GESTÃO DA CARREIRA E DESENVOLVIMENTO**: Core curriculum (Antropologia Filosófica II); Recrutamento e Seleção; Gestão de Cargos, Salários e benefícios; Gestão de Carreira, Sucessão e avaliação; Treinamento e desenvolvimento de pessoal.

Neste módulo, foca-se nas rotinas de gestão de carreiras e talentos, bem como nas análises das políticas de valorização dos funcionários.

Módulo **FUNDAMENTOS DE CONTABILIDADE, ECONOMIA E DIREITO**: Core curriculum (Ética I), Legislação Trabalhista e Previdenciária, Conflitos e Negociação Sindical, Fundamentos de Contabilidade, Fundamentos de Economia.

O objetivo deste módulo é proporcionar fundamentos de áreas para ampliar a visão do Gestor de RH sobre a própria função e lidar com questões próprias de sua profissão de forma mais contextualizada.

Módulo **LIDERANÇA**: Core curriculum (Ética II); Estilos de Gestão; Empreendedorismo, Motivação e Liderança; Responsabilidade social, inclusão e

sustentabilidade. Este módulo pretende introduzir o discente às discussões e entendimento do papel da gestão estratégica, liderança e comprometimento com direitos humanos como itens cruciais para a formação de um gestor de RH.

Portanto, é uma matriz que visa formar um profissional com características essenciais de um gestor de pessoas com conhecimento sobre recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal, promoção do desenvolvimento do comportamento individual e engajamento (motivação), de grupo (negociação, resolução de conflitos e liderança).

Estes conhecimentos técnicos articulados com a formação humana contribui para a formação de um profissional responsável pela organização e operação estratégica de uma empresa na área de gestão de pessoas e grupos de trabalho, tão relevantes para empresas de serviço e indústrias que se encontram na região.

O NDE considera a carga horária de projetos integradores (14,92%) plausível com a carga horária de conhecimentos técnicos.

As metodologias aplicadas para a formação do profissional, em consonância com o perfil do egresso definido neste PPC, vão além da estrutura curricular ao incluir atividades de extensão de caráter transversal e interdisciplinar para enriquecer o repertório e as competências do aluno.

As atividades de extensão (10,44% da carga horária do curso) não necessitam estar igualmente distribuídas entre os semestres. A integralização deverá ocorrer durante o período em que o aluno estiver regularmente matriculado no curso, conforme sua própria disponibilidade de adequação às atividades e compatibilidade de horário com os componentes curriculares oferecidos e compatibilidade de horário com os componentes curriculares oferecidos. Esta carga horária prevê a realização de programas, projetos, cursos e oficinas, eventos e prestação de Serviços, atividades multidisciplinares dedicadas ao atendimento e compartilhamento de saberes com a comunidade, sob a coordenação de um professor responsável. Em parceria com o CEAP e outras entidades filantrópicas da região, serão promovidas ações comunitárias locais. Para o cômputo de horas e verificação do cumprimento destas atividades, será publicado um regulamento próprio com normas gerais para registro de horas e a Coordenadoria do Curso publica um regulamento próprio que estabeleça as normas gerais para registro destas atividades, explicitando as

respectivas cargas horárias, limites para cada tipo de atividade e documentos comprobatórios requeridos.

Para cumprir requisitos legais destinados à conscientização dos alunos no que se refere às condições sociais, econômicas e políticas do Brasil, conteúdos estão inseridos nas disciplinas do core curriculum (DCN para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena e Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos) e, no que tange às políticas de Educação Ambiental, conforme o parágrafo único do Art. 8º. da Resolução CNE/CP nº. 2, de 15 de junho de 2012; serão trabalhados transversalmente em atividades de extensão que incluem projetos de responsabilidade social, e presentes na Disciplina Responsabilidade Social, Disciplina e Sustentabilidade, Antropologia Filosófica I, Antropologia Filosófica II e Ética II.

Seguindo a redação do Parágrafo 2º, Art. 3º. do Decreto nº. 5.626, de 22/12/2005 da Presidência da República, a disciplina Libras é oferecida como disciplina curricular optativa, carga horária de 40 horas no 4º semestre.

5.5 Adequação e atualização bibliográfica

O NDE discute também a adequação e atualização bibliográfica, com registro em atas. Os docentes participam de congressos como meio para atualização da literatura técnica e tecnologias emergentes. Neste quesito, o acervo da biblioteca virtual está adequado e atualizado em relação às unidades curriculares. Tanto as bibliografias básicas e complementares foram propostas e discutidas pelo NDE para atender à formação abrangente do discente e garantir acesso aos alunos ao acervo da biblioteca virtual oferecida pela Instituição. ONDE fez substituições de obras referenciais (que não constam no acervo da biblioteca virtual), aprovando obras que atendem tecnicamente as demandas de formação do futuro gestor de recursos humanos.

5.6 Acessibilidade pedagógica

O INVENIO possui recursos digitais para oferecer acessibilidade pedagógica aos discentes. A plataforma do aluno, instrumento de mediação e apoio à aprendizagem, possui recursos de acessibilidade para Pessoa com Necessidades

Especiais (PNE) tais como: conteúdo oculto que potencializa leitores de tela; atalhos para conteúdo; conjunto de links sublinhados; temas de alto contraste; Acesso direto para instalar aplicativo que auxilia pessoas portadora de dificuldades visual, compatibilidade com o plugin VLIBRAS em português. A IES garante o acesso e recurso tecnológico para atender à demanda via internet.

Inserido no planejamento de formação de docentes, pretende-se que eles saibam oferecer conteúdos atrelados à realidade e ampliem o repertório cultural dos alunos, através de filmes, sugestão de livros, artigos, podcasts, blogs, vlogs.

Para atender novas práticas emergentes, a matriz curricular contempla em seu currículo, práticas pedagógicas que viabilizam metodologias ativas para fomentar vivências na área específica, elaboração de projeto integrador com aplicabilidade e relevância pessoal e social.

Portanto, o programa formativo conjuga elementos da formação clássica com elementos inovadores que garantem uma formação sólida e contemporânea ao discente, utilizando recursos inovadores, sejam eles audiovisuais ou mais tradicionais, instrumentos que potencializam o acesso ao conhecimento e promovem uma aprendizagem significativa e consolidável.

5.7 Atividades de extensão, interdisciplinaridade e flexibilidade curricular

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

Tal resolução foi editada na linha das estratégias delineadas no Plano Nacional da Educação (PNE) 2014-2024. Portanto, a curricularização da extensão é agora uma obrigação legal, destinada a aumentar o número de matrículas na educação superior.

Entre outras coisas, a Resolução: (1) estabelece que “as atividades de extensão devem compor, no mínimo, 10% (dez por cento) do total da carga horária curricular estudantil dos cursos de graduação, as quais deverão fazer parte da matriz curricular dos cursos”; e (2) instrui o INEP a considerar, para efeitos de autorização e reconhecimento de cursos, (i) o cumprimento dos 10% de carga horária mínima dedicada à extensão, (ii) a articulação entre atividades de extensão, ensino e

pesquisa, (iii) os docentes responsáveis pela orientação das atividades de extensão nos cursos de graduação.

Na Invenio, o assunto vem sendo discutido desde o início da construção das propostas curriculares de cursos, e, mais intensamente, a partir da criação do NDE e Colegiado de Curso, que vem trabalhando em apoio à universidade para promover a incorporação da extensão nos currículos dos cursos de graduação.

Na visão da Invenio as atividades extensionistas proporcionam aos acadêmicos a oportunidade de conhecer diferentes realidades, e encorajá-los a aplicar os conhecimentos difundidos em sala de aula em prol da sociedade civil como primeiro público a ser impactado e beneficiado pelo desenvolvimento de uma nova mentalidade profissional.

Pontos Importantes e Relevantes para a Curricularização da Extensão na Invenio:

1º Motivo: Atender Às Exigências Legais

A curricularização da extensão é uma obrigação legal nos termos do PNE 2014-2024, conforme estabelece sua Estratégia 12.7.

Além disso, o INEP deverá considerá-la para efeitos de autorização e reconhecimento dos cursos de graduação. Essa determinação deriva do art. 12, inciso I da Resolução CNE/CES nº 7.

2º Motivo: Melhorar O Engajamento Dos Estudantes

A curricularização da extensão também surte efeitos positivos no engajamento dos estudantes.

Como exemplo, podemos citar o Simpósio de RH e a FECEAP que são projetos onde os alunos atuam como protagonistas. Ambos os projetos além do impacto social visam contribuir com a formação humanizada e sensível dos discentes por meio da formação, informação e orientação dos participantes por meio de conhecimentos desenvolvidos em sala de aula, o resultado colhido até o momento foi muito positivo tanto entre os participantes da sociedade e alunos da faculdade.

Os estudantes envolvidos no projeto conseguiram “se reconhecer como agentes de transformação social”, além de aprimorar a própria sensibilidade e qualificar suas práticas nos espaços de formação e atuação profissional.

3º Motivo: Transformação Social

Vale ressaltar que a extensão universitária é uma ferramenta importante para efetivar o desenvolvimento social. Isso ocorre por meio da construção conjunta do conhecimento, através de interações dialógicas entre IES e sociedade.

O que se procura, portanto, não é mais apenas estender o conhecimento acadêmico à sociedade. O foco é na construção de um novo aprendizado, efetuado pela troca de experiências entre os agentes envolvidos.

Detalhamento dos Projetos Envolvidos nas Atividades Extensionistas

Simpósio de RH

O Simpósio de RH do Instituto Invenio é um evento promovido entre líderes profissionais e alunos em formação. Através do Simpósio, a comunidade poderá conhecer as principais tendências e inovação da área de Recursos Humanos, mediante palestras e mesas redondas com profissionais do mercado.

A primeira edição deste evento ocorreu no ano de 2022, com a participação efetiva de docentes, alunos e a comunidade do entorno, além de convidados para as palestras e empresas parceiras.

Os alunos desempenharam papel fundamental na organização, logística e condução do evento, além de participarem como palestrantes e orientadores de vários assuntos de interesse na área de RH.

FECEAP

A FECEAP - Feira de ciências do Estado de São Paulo, a FECEAP existe há 30 anos, os alunos do curso de graduação em Recursos Humanos da Faculdade Invenio atuam avaliadores dos projetos na fase de seleção apresentados no evento, além de atuarem como avaliadores técnicos durante a edição para definir os projetos que serão premiados.

Os alunos de GRH participaram em peso dessas fases, contribuindo com a qualidade da feira. A formação dos alunos da Invenio na disciplina Projeto Integrador foi essencial para que os alunos desenvolvessem as competências necessárias para detectar quais são as características e

componentes em um projeto nas diferentes fases: planejamento, desenvolvimento, conclusão e apresentação oral e contribuir para manter a boa qualidade da feira.

Resultados da Curricularização da Extensão

O melhor diagnóstico da implementação das atividades extensionistas propostas pela Invenio vêm através dos nossos alunos que registraram suas percepções sobre as atividades desenvolvidas e o impacto causado enquanto futuros profissionais e indivíduos participantes da sociedade acadêmica.

5.8 Requisitos legais

Dentre as atividades obrigatórias, há ainda uma série de requisitos legais destinados à conscientização dos alunos no que se refere às condições sociais, econômicas e políticas do Brasil.

Nos termos da Lei nº. 11.645, de 10/03/2008, da Lei nº. 9.394, de 20/12/1996, e da Resolução CNE/CP nº. 1, de 17/06/2004, que institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena, tais conteúdos estão previstos principalmente nos componentes curriculares “Antropologia Filosófica I” e “Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade” oferecidos, respectivamente no 1º. e 4º. semestres deste curso e em atividades de extensão e projetos integradores.

Analogamente, nos termos da Resolução CNE/CP nº. 1, de 30/05/2012, que estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, tais conteúdos serão abordados nos componentes curriculares “Antropologia Filosófica II” e “Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade” oferecidos, respectivamente, no 3º. e 4º. semestres, além do estímulo à participação nas atividades de extensão relacionadas aos direitos humanos e projetos integradores.

No que tange às políticas de Educação Ambiental, conforme o parágrafo único do Art. 8º. da Resolução CNE/CP nº. 2, de 15/06/2012, “(...) é facultada a criação de componente curricular específico”. Ainda que neste curso não haja um componente curricular específico para a Educação Ambiental, este tema estará presente seja através da transversalidade das atividades de extensão que incluem projetos de

responsabilidade social, seja nas disciplinas "Antropologia Filosófica I", "Ética II", "Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade", oferecidas, respectivamente, no 1º., 4º. 4º. semestres do curso, que promoverão a discussão da preservação ambiental e dos recursos naturais e sustentabilidade.

Seguindo a redação do Parágrafo 2º., Art. 3º. do Decreto nº. 5.626, de 22/12/2005 da Presidência da República, a Libras é oferecida como disciplina curricular optativa. No CST em Gestão de Recursos Humanos, a Libras tem carga horária de 40 horas no 4º. semestre.

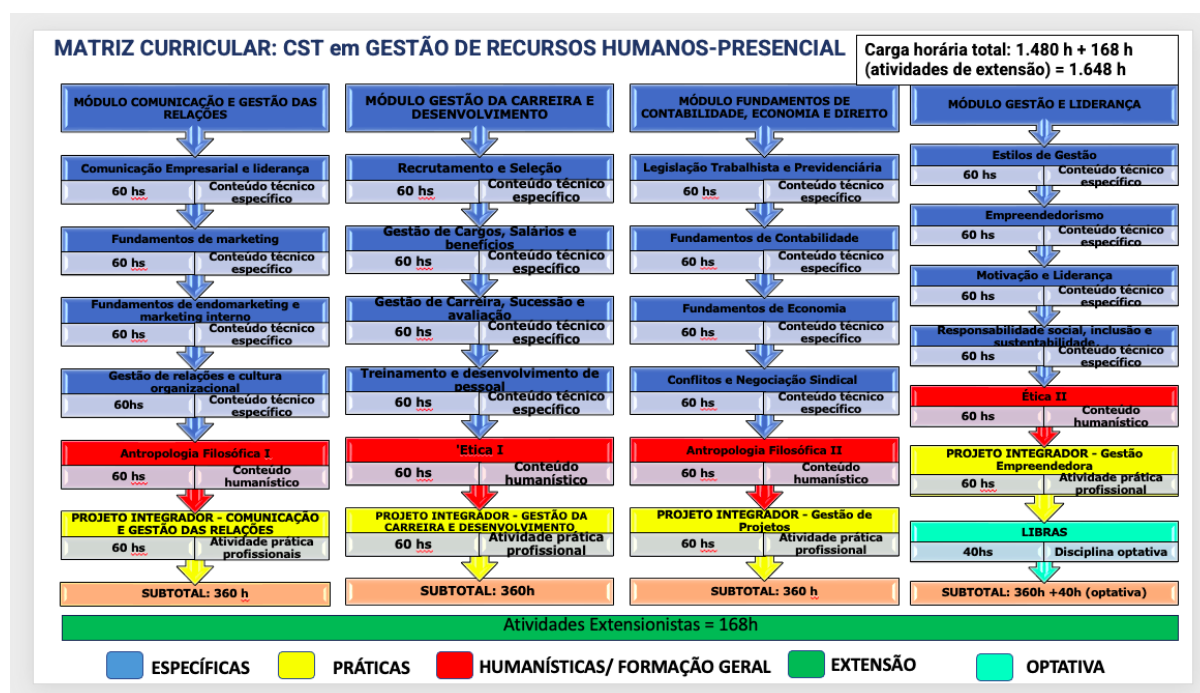
6. Atividades complementares

O Parecer do Conselho Nacional de Educação / Câmara de Educação Superior (CNE/CES) nº. 239/2008 estabelece que as atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia são facultativas.

Baseado nesse documento, o CST em Gestão de Recursos Humanos do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO **não contempla** atividades complementares específicas em sua matriz curricular.

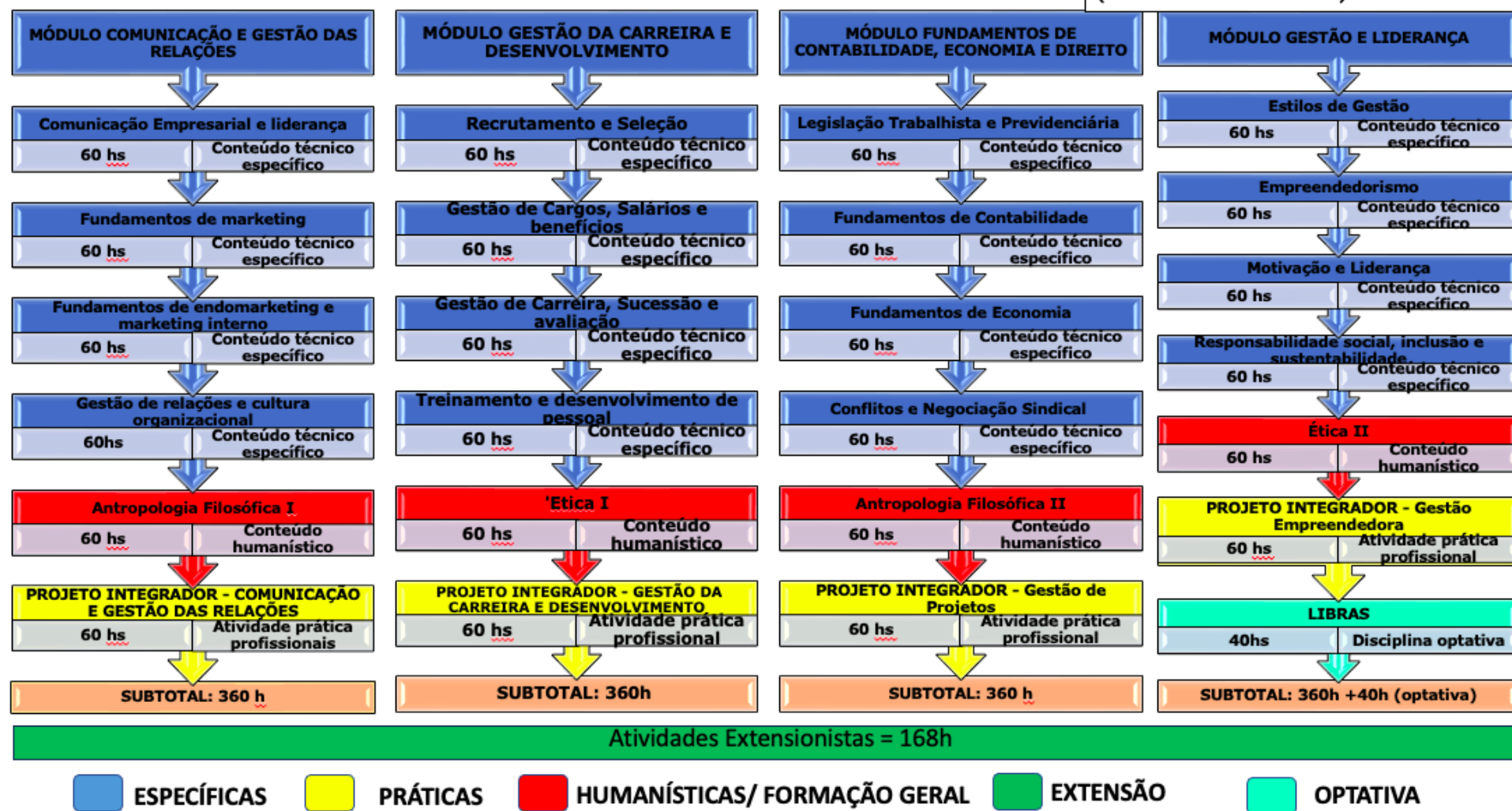
7. Representações gráficas da matriz curricular

7.1. Quadro geral



MATRIZ CURRICULAR: CST em GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS-PRESENCIAL

Carga horária total: 1.480 h + 168 h
(atividades de extensão) = 1.648 h



7.2. Tabela detalhada

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR E INOVAÇÃO INVENIO

CST em Gestão de Recursos Humanos

Modalidade: Presencial

CARGA HORÁRIA E PERCENTUAIS	
CONTEÚDO TEÓRICO-PRÁTICO	89,81%
PERCENTUAL AC e ESTÁGIO	0,00%
PERCENTUAL EAD	0,00%
PERCENTUAL EXTENSÃO	10,19%
TOTAL DE HORAS DO CURSO	1648 h

Semestre	Períodos	Sala Aula	Ext.	Total
1	Primeiro Período	360		360
2	Segundo Período	360		360
3	Terceiro Período	360		360
4	Quarto Período (considerando disciplina optativa)	360 + 40		400
1,2,3,4	4 períodos		168	168
TOTAL DE HORAS		1480	168	1648

Período	Unidade Curricular	Sala Aula	Ext.	Total
1	Antropologia Filosófica I	60		60
1	Comunicação empresarial e Liderança	60		60

1	Fundamentos de Marketing	60		60
1	Fundamentos de Endomarketing e Marketing Interno	60		60
1	Gestão de Relações e Cultura organizacional	60		60
1	Projeto Integrador I	60		60
2	Ética I	60		60
2	Recrutamento e Seleção	60		60
2	Gestão de Cargos, salários e benefícios	60		60
2	Gestão de carreira, sucessão e avaliação	60		60
2	Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal	60		60
2	Projeto Integrador II	60		60
3	Antropologia Filosófica II	60		60
3	Legislação Trabalhista e Previdenciária	60		60
3	Conflitos e Negociação Sindical	60		60
3	Fundamentos de Contabilidade	60		60
3	Fundamentos de Economia	60		60
3	Projeto Integrador III	60		60
4	Ética II	60		60
4	Libras (optativa)	40		40
4	Estilos de Gestão	40		40
4	Motivação e Liderança	60		60
4	Empreendedorismo	60		60
4	Responsabilidade Social, Inclusão e Responsabilidade	60		60

	Projeto Integrador IV	60		60
1, 2, 3, 4	Atividades de extensão	168	168	168

DURAÇÃO DA AULA
60 MINUTOS

COMPONENTES CURRICULARES	Carga Horária (horas)
Conteúdos Teórico-Práticos	1480
Atividades Complementares	0
Estágio Supervisionado	0
Trabalho de Curso	0
Extensão	168
Carga Horária Total do Curso	1648

REQUISITOS LEGAIS E NORMATIVOS
Relações Étnico Raciais e Cultura Afrobrasileira e Indígena: Antropologia Filosófica I, Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade, Projeto Integrador e Atividades de extensão.
Direitos Humanos: "Antropologia Filosófica II", Projeto Integrador, Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade e Atividades de extensão.
Educação Ambiental: "Antropologia Filosófica I", "Ética II", Projeto Integrador, Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade, e Atividades de extensão.
Libras: "Libras (optativa)".

8. Perfil do egresso

Há uma clara preocupação de promover uma educação de alta qualidade com foco no desenvolvimento humano e integral de seu futuro corpo discente para que sua atuação profissional faça a diferença no mercado de trabalho e na sua região.

O egresso deverá ser um cidadão com formação humanista, crítica e reflexiva, e que demonstra aptidão para o censo de justiça e colaboração com o próximo; um profissional com conhecimento da realidade nacional, com possibilidade de interferir positivamente no meio em que vive, dotado dos conhecimentos requeridos para o exercício das competências e habilidades da profissão.

Poderá atuar em empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, assessoramento técnico e consultoria; empresas em geral (indústria, comércio e serviços); órgãos públicos; institutos e centros de pesquisa; instituições de ensino, mediante formação requerida pela legislação vigente.

Cientes que há uma questão contemporânea ligada à dinâmica da economia e das empresas: muitos dos cargos ligados à área de RH são hoje majoritariamente supridos por empregados treinados pela própria empresa ou estas funções são, em parte, terceirizadas para empresas e consultorias em Recursos Humanos, pretende-se formar egressos com capacidade técnica e humana para contribuir para ambientes profissionais mais qualificados, contribuindo para o sucesso da organização e, conseqüentemente, da comunidade deste entorno. Felizmente, há uma crescente conscientização das empresas sobre a importância de uma boa gestão de recursos humanos e já entendemos profissionais da área de RH como responsáveis por função organizacional estratégica, direcionada efetivamente para a gestão de pessoas e grupos de trabalho. Suas atividades, embora operacionais, são também de nível estratégico e contribuem para os resultados positivos das empresas no mercado de trabalho. Sem pessoas qualificadas e motivadas, o insucesso de qualquer organização é certo. O desenvolvimento de talentos humanos é uma das razões de existir do profissional de RH e, através dele, o investimento no capital humano poderá viabilizar o crescimento da profissionalização e produtividade das empresas.

8.1 Estrutura curricular e perfil do Egresso

Para atender com abrangência as funções de um gestor de RH, são contempladas no curso: Fundamentos de Gestão de forma transversal, planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho; rotinas de pessoal; cultura comportamento e clima organizacional, benefícios; gestão de carreiras, noções de direito e contabilidade e sistema de informação de recursos humanos. .

A matriz curricular proposta está disposta a viabilizar a formação de um profissional, que além de possuir as competências essenciais do gestor de pessoas, também é capaz de prestar apoio técnico na gestão dos diferentes empreendimentos comerciais e industriais da região, tendo preocupação com a sustentabilidade ambiental, sociocultural e econômica.

Estruturada em 4 módulos, a matriz curricular é configurada em eixos formativos para oferecer uma abrangência e profundidade na formação do discente nas principais áreas de conhecimento e atuação profissional. Cada módulo possui disciplinas específicas que garantem uma formação técnico-profissional do aluno e, em cada semestre, há uma disciplina de core curriculum e projeto integrador, disciplinas que garantem uma formação humanista, ética e de atuação na comunidade em que o aluno se encontra. Portanto, todos os semestres apresentam disciplinas com caráter de atuação no mercado de trabalho e disciplina do core curriculum que baliza a formação do aluno em valores éticos e humanísticos, garantindo uma atuação profissional ética, cidadã e transformadora da sociedade.

Portanto, a matriz está elaborada de forma a proporcionar uma aprendizagem significativa com excelência acadêmica e disposta de forma que contemple novas práticas emergentes ao oferecer um currículo integrador com práticas pedagógicas que viabilizam metodologias ativas para fomentar vivências na área específica, elaboração de projeto integrador com aplicabilidade e relevância pessoal e social, além de considerar as novas tendências como formação crucial para um bom gestor de RH.

Previstos no PDI, como forma de verificação das novas demandas do mundo do trabalho de modo a permitir a atualização do perfil a ser formado, a Instituição:

- Incentiva a prática investigativa e a pesquisa científica e propicia condições para que todos os integrantes da comunidade acadêmica desenvolvam visão crítica e emancipatória;
- Estimula a participação de professores em comitês científicos e agências de fomento;
- Reuniões regulares de NDE para discutir matriz curricular, metodologias e bibliografia para garantir um currículo atualizado com práticas pedagógicas que favoreçam a inserção do egresso no mundo do trabalho;
- participação em Congressos e eventos da área do Curso - professores participam - subsidiados pela Instituição - anualmente de congressos voltados ao mundo corporativo e mundo do trabalho para se atualizarem sobre novas práticas de RH;
- Outro mecanismo de alinhamento com as novas demandas do mundo do trabalho é a pesquisa. Serão realizadas pesquisas periódicas com os diferentes atores interessados no curso como alunos, professores e sociedade, verificar suas distintas expectativas. Também haverá, por amostragem, pesquisa junto a empregadores da região com gerentes e diretores de RH - uma pesquisa para entender e adequar as entregas.

O PPC do curso, cuja concepção está a cargo do NDE propõe e atuará para implementar ações necessárias ao desenvolvimento das atividades curriculares e da organização didático-pedagógica conforme finalidades da IES, as DCNs/Catálogo e inovações das áreas.

A formação acadêmica do curso dará condições para que os egressos exerçam suas profissões pautadas nas seguintes capacidades:

- a) capacidade de dar significado e aprofundamento ao conhecimento acadêmico, mediante a interdisciplinaridade;
- b) capacidade de pensar estrategicamente, definindo e solucionando problemas através da tomada de decisão;

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

8.2 Outras competências e características do egresso

Sempre em concordância com o exposto acima, o egresso do CST em Gestão de Recursos Humanos, conforme a Portaria INEP nº. 286 de 30 de maio de 2022, em sua formação específica, também terá desenvolvido as competências a seguir:

- I. ético, crítico, holístico e humanista como gestor de recursos humanos;
- II. comprometido com o embasamento científico, tecnológico e socioeconômico na gestão de recursos humanos e organizacional;
- III. empreendedor, dinâmico e inovador nas diversas etapas de planejamento, de implementação das práticas e de avaliação dos processos de gestão de recursos humanos;
- IV. estratégico, com visão sistêmica, considerando os ambientes interno e externo na busca de vantagem competitiva;
- V. resiliente e flexível às mudanças de cenários nos processos da gestão de recursos humanos; e

VI. proativo e com capacidade para liderança, que contribua para os relacionamentos intra e interpessoal e o trabalho em equipe no âmbito de sua atuação profissional.

k) habilidade de mediação conflitos no âmbito de atuação profissional de RH;

l) habilidade de identificar e promover ações de responsabilidade socioambiental.

Soma-se a este grupo de características, outras competências e habilidades extraídas do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (3ª. Edição, 2016):

- Planejar e gerenciar sistemas de gestão de pessoas como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios;
- Desenvolver planos de carreira;
- Promover o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias);
- Planejar programas de qualidade de vida no trabalho;
- Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização. Avaliar a necessidade de contratação de novos colaboradores;
- Avaliar e emitir parecer técnico em sua área de formação.

Outrossim, alinhado com a formação geral definida pela Portaria INEP nº. 298, de 30 de junho de 2022, o egresso terá desenvolvido as seguintes competências e características do perfil:

Características:

ético e comprometido com as questões sociais, culturais e ambientais;

II. humanista e crítico, apoiado em conhecimentos científico, social e cultural, historicamente construídos, que transcendam a área de sua formação;

III. protagonista do saber, com visão do mundo em sua diversidade para práticas de multiletramentos, voltadas para o exercício da cidadania;

IV. proativo, solidário, autônomo e consciente na tomada de decisões, considerando o contexto situacional; e

V. colaborativo e propositivo no trabalho em equipes, grupos e redes, atuando com respeito, cooperação, iniciativa e responsabilidade social.

Competências:

I - Fomentar diálogo e práticas de convivência, compartilhando saberes e conhecimentos;

II - Buscar e propor soluções viáveis e inovadoras na resolução de situações problema;

III - Sistematizar e analisar informações para tomada de decisões;

IV - Planejar e elaborar projetos de ação e intervenção a partir da análise de necessidades em contextos diversos;

V - Compreender as linguagens e suas respectivas variações;

VI - Ler, produzir e interpretar textos com clareza e com coerência;

VII - Identificar, analisar e interpretar diferentes representações verbais, não verbais, gráficas e numéricas de fenômenos diversos ou de um mesmo significado;

VIII - Formular e articular argumentos e contra-argumentos consistentes em situações sociocomunicativas;

IX - Identificar, compreender e analisar situações-problema utilizando pensamento holístico e sistêmico ao se abordar a complexidade da realidade

8.3 Planejamento para ampliar as competências dos discentes

Em função da revolução tecnológica pela qual passa o mundo contemporâneo e, conseqüentemente, das novas demandas apresentadas pelo mercado de trabalho, o Núcleo Docente Estruturante (NDE) responde continuamente pelo planejamento do curso. Este se concretiza, especialmente, através da revisão periódica da matriz curricular e da adoção de práticas pedagógicas inovadoras, como as metodologias ativas, em perfeita harmonia com o PPI.

Novas práticas emergentes no campo do conhecimento relacionado ao curso

Para atender novas práticas emergentes, a matriz curricular contempla em seu currículo, práticas pedagógicas que viabilizam metodologias ativas para fomentar vivências na área específica, elaboração de projeto integrador com aplicabilidade e relevância pessoal e social.

Já apresentado no item "Perfil do Egresso" deste documento, Para atender com abrangência as funções de um gestor de RH, são contempladas no curso: Fundamentos de Gestão de forma transversal.

O curso está estruturado em módulos, configurados em eixos formativos para garantir abrangência e profundidade à formação discente. Além das disciplinas inovadoras que compõem o core curriculum, o aluno possui disciplinas que promovem a prática que são os projetos integradores: disciplinas que garantem uma formação humanista, ética e de atuação na comunidade em que o aluno se encontra. Portanto, todos os semestres apresentam disciplinas com caráter de atuação no mercado de trabalho e disciplina do core curriculum que baliza a formação do aluno em valores éticos e humanísticos, garantindo uma atuação profissional ética, cidadã e transformadora da sociedade.

Portanto, a matriz está elaborada de forma a proporcionar uma aprendizagem significativa com excelência acadêmica e disposta de forma que contemple novas práticas emergentes ao oferecer um currículo integrador com práticas pedagógicas que viabilizam metodologias ativas para fomentar vivências na área específica, elaboração de projeto integrador com aplicabilidade e relevância pessoal e social, além de considerar as novas tendências como formação crucial para um bom gestor de RH.

9. Metodologia

A proposta pedagógica está centrada na construção permanente de espaços dialógicos, democraticamente estabelecidos, nos quais a reflexão e a ação são partes de um processo que a remete à prática do aprender a fazer e do fazer

aprendendo, gerando conhecimentos que contribuem para a materialização do desenvolvimento sustentável de sua região de inserção.

Seus princípios metodológicos são diversificados, respeitando a autonomia docente na definição da melhor abordagem pedagógica para cada disciplina. Assim, ao elaborarem seus planos de ensino, os professores devem especificar a metodologia que utilizarão em suas disciplinas, selecionando os procedimentos mais adequados e apropriados às diversas situações de aprendizagem. O coordenador de curso e NDE podem colaborar com os docentes na seleção de instrumentais utilizados. O corpo docente recebe formação de core curriculum e apoio para desenvolver e implementar metodologias que melhor atendam a especificidade de sua disciplina e grupo de alunos. Está prevista a inserção gradual de PBL para maior protagonismo e uma aprendizagem mais eficaz. Para os docentes este método traz vantagens, como disponibilidade de tempo de acompanhamento das atividades práticas. Para os discentes, um curso com evidente satisfação psicológica de serem participantes ativos de seu processo de aprendizagem.

Há estratégias de aprendizagem específicas para as diferentes formações (geral, profissional tecnológica e complementar) descritas a seguir.

Formação geral: há uma abordagem inovadora de conteúdo através das disciplinas que compõem o Core Curriculum, que visa proporcionar uma formação humanística de antropologia e ética a todos os discentes. Há material didático produzido pelo próprio corpo docente do INVENIO, tendo como referência, obras literárias mundiais do saber perene.

Como formação profissional tecnológica, há também o ensino de fundamentos em diversos campos de gestão, além da educação ambiental, direitos humanos, relações étnico-raciais, história e cultura afro-brasileira e indígena, que serão ministrados, seja de forma transversal, presente em diversas disciplinas, inclusive nas que compõem o Core Curriculum, seja em disciplinas específicas como Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade.

Os alunos do curso CST em Gestão de Recursos Humanos terão aulas teóricas e práticas com conteúdos expositivos e oportunidades de vivências através de projetos integradores e atividades de extensão.

O ambiente virtual para todos os alunos (também na modalidade presencial) será um importante instrumento de acessibilidade metodológica e de apoio em sua

aprendizagem e conta com recursos de apoio à pessoas portadoras de dificuldade de audição e protocolos para alunos com dificuldade visual. A parte teórica oferecerá além de aulas expositivas, para algumas disciplinas, textos, vídeos, fóruns através do portal do aluno para que possa complementar sua formação através da prática pedagógica inovadora microlearning: conteúdos em formatos de pílulas de aprendizagem (tópicos) com vídeos e textos curtos e questões avaliativas para assimilação da aprendizagem. A regularidade na execução destas pequenas tarefas, por tópicos, terá proporcionado ao discente a participação efetiva em um grande volume de atividades.

Nossos alunos terão a oportunidade de vivenciar diferenciadas experiências de aprendizagem, com professores que recebem a formação de core curriculum - esta formação contribui para alargar horizontes sobre a pessoa humana e seus horizontes - além de apresentar soluções pedagógicas para implementar este conteúdo de forma transversal não somente nas disciplinas de core curriculum, mas nas disciplinas de cunho teórico/ técnico.

Os alunos que desejarem, poderão realizar conversas com professores preceptores que irão ajudá-lo a desenvolver um projeto pessoal de desenvolvimento, além do apoio do NAP.

Dialogando com uma metodologia propositiva, será aplicado em sala de aula a metodologia peer instruction: os alunos mais engajados serão incentivados a colaborar com seus colegas, seja através de liderança de grupo de estudo, líderes de projetos.

Para a formação profissional tecnológica, a estratégia de aprendizagem compreende uma intensa parte teórica necessária para a construção do conhecimento do discente. Paralelamente, o aluno vivenciará a experiência prática através dos projetos integradores (240h) que incluem a elaboração de projetos sob a orientação de docentes.

Quanto à formação complementar, considera-se que as metodologias aplicadas para a formação do profissional, em consonância com o perfil do egresso definido no PPC, vão além da estrutura curricular ao incluir atividades de extensão de caráter transversal e interdisciplinar para enriquecer o repertório e competências do aluno e contribuir para o bem da comunidade no entorno. Sua integralização deverá ocorrer durante o período em que o aluno estiver regularmente matriculado,

conforme disponibilidade e compatibilidade de horário com os componentes curriculares. Esta carga horária prevê a realização de programas, projetos, cursos e oficinas, eventos (Simpósio RH) e prestação de Serviços (Feceap), atividades multidisciplinares dedicadas ao atendimento e compartilhamento de saberes com a comunidade, sob a coordenação de um professor responsável.

Para efeito de cômputo de horas e verificação do cumprimento das atividades de extensão, a Coordenadoria do Curso deve publicar um regulamento próprio que estabeleça as normas gerais para registro destas atividades, explicitando as respectivas cargas horárias, limites para cada tipo de atividade e documentos comprobatórios requeridos.

Outra preocupação da Instituição é a formação cultural dos alunos. Além do fomento à participação de eventos culturais tradicionais do CEAP, a instituição fomenta, através do planejamento e organização realizada pelo departamento de Core Curriculum a assistência dos alunos à museus, teatros, eventos culturais em prol do enriquecimento cultural dos discentes. Nestas atividades, os alunos e seus familiares são convidados a participar de atividades culturais com acompanhamento de um especialista, ampliando sua formação acadêmica e humanística. Para tanto, as aulas expositivas terão como instrumento de apresentação de conceitos narrativos. Os professores serão exortados a utilizar exemplos que constam em livros, filmes, experiências para que os alunos desejem acessar estes meios de comunicação. Este material de apoio às aulas estará disponível na plataforma digital através de pdf ou links.

Com o intuito de expandir a formação técnico-profissional dos alunos, a coordenação de curso organiza visitas técnicas a empresas de médio e grande porte. Estas visitas têm o objetivo de mostrar aos alunos como as empresas implementam políticas e ações de RH em seu universo profissional e de que forma estruturam soluções estratégicas, táticas e operacionais na gestão de pessoas. Dessa forma, os alunos podem perceber a relevância da formação acadêmica e profissional vivenciada em sala de aula e perceber que os conteúdos teóricos têm aplicabilidade prática no mercado de trabalho.

A participação nas atividades de extensão ocorrerá sob a coordenação de um docente responsável, assegurando que o conteúdo técnico cultural proveniente de

diversas fontes permeiam a formação do discente que a exercerá com certa autonomia.

O conjunto das estratégias de aprendizagem supra, para as distintas formações geral, profissional tecnológica e complementar, proporcionam acessibilidade metodológica quanto às técnicas de ensino e aprendizagem, quanto à formação profissional com teoria e prática e quanto à formação humana antropológica, ética e ação comunitária complementar.

Por fim, a metodologia do processo de ensino e aprendizagem do Instituto INVENIO, inclui critérios de avaliação que primam pela autonomia intelectual. A avaliação é contínua e cumulativa, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e dos resultados ao longo do período sobre os de eventuais provas finais. A avaliação do processo de aprendizagem dos discentes será, portanto, norteadada pela concepção formativa, processual e contínua, pressupondo a contextualização dos conhecimentos e das atividades desenvolvidas, a fim de propiciar um diagnóstico do processo de ensino e aprendizagem que possibilite ao docente analisar sua prática e, ao estudante, comprometer-se com seu desenvolvimento intelectual.

Assim, os componentes curriculares do curso preveem que as avaliações tenham caráter diagnóstico, contínuo, processual e formativo e serão obtidas mediante a utilização de vários instrumentos, tais como: exercícios, trabalhos individuais e/ou coletivos, relatórios, provas escritas, provas práticas, provas orais, seminários, projetos interdisciplinares e outros.

Deste modo, a avaliação do desempenho, como parte integrante da metodologia do processo de ensino e aprendizagem, poderá ocorrer de diversos modos e em vários momentos, tanto através de um ambiente virtual de aprendizagem, quanto presencialmente.

10. Tecnologias de Informação e Comunicação no processo de ensino-aprendizagem

Os recursos didáticos que compõem as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) do Instituto INVENIO para as modalidades presencial ou a distância, incluem o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), o portal do INVENIO, a secretaria

acadêmica, computadores, projetores, monitores de vídeo, laboratórios de informática e biblioteca virtual.

10.1. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

O AVA adotado pelo INVENIO é o NEO, da empresa Cypher Learning. Tal plataforma possui recursos didáticos que propiciam o compartilhamento de materiais pedagógicos destinados às aulas, a implementação de um sistema de avaliação, além de outras ferramentas digitais de interatividade que viabilizam a execução do projeto pedagógico do curso, a cooperação e a potencialização dos processos de ensino e aprendizagem. A cada um é atribuída uma conta pessoal para acesso ao AVA.

O AVA NEO possui painéis gráficos autodidáticos, intuitivos, com uma interface agradável, moderna e fácil de usar. Seu desenho totalmente responsivo funciona em todos os dispositivos, sendo compatível com os sistemas operacionais iOS, Android e Windows. Apresenta recursos que permitem que todo o corpo docente e tutorial acesse os conteúdos e ferramentas no formato digital e esteja capacitado, junto com toda a equipe técnica e administrativa, para garantir uma comunicação eficaz com o corpo discente.

O AVA está integrado à secretaria acadêmica da instituição, possibilitando que o aluno faça as solicitações de cunho acadêmico e administrativo. Todo o processo de secretaria é digital com suporte remoto ou presencial. As etapas para o ingresso do candidato na instituição ocorrem por meio digital, desde a inscrição no processo seletivo com informações disponíveis no site do INVENIO. Uma vez matriculado, o aluno ingressa no AVA e acessa as ferramentas disponíveis.

Entre os recursos para acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional, o AVA NEO dispõe de:

- conteúdo oculto que potencializa leitores de tela;
- atalhos para conteúdo;
- conjunto de links sublinhados;
- temas de alto contraste;

- compatibilidade com o plugin VLIBRAS em português.

Portanto, este AVA será um importante instrumento de acessibilidade metodológica e de apoio em sua aprendizagem. Conta com recursos de apoio à pessoas portadora de dificuldade de audição e protocolos para alunos com dificuldade visual. Há parte teórica que oferecerá além de aulas expositivas, textos, vídeos, fóruns através do AVA para que possa complementar sua formação através da prática pedagógica inovadora microlearning: conteúdos em formatos de pílulas de aprendizagem (tópicos) com vídeos e textos curtos e questões avaliativas para assimilação da aprendizagem. A regularidade na execução destas pequenas tarefas, por tópicos, terá proporcionado ao discente a participação efetiva em um grande volume de atividades.

No Instituto INVENIO procura-se privilegiar e garantir a interação entre coordenadores, professores e alunos, com o intuito de motivar a aprendizagem, facilitar a interdisciplinaridade e aprimorar as atitudes de respeito e solidariedade ao outro, proporcionando ao corpo discente um sentimento de pertencimento ao grupo. Para tanto, o INVENIO disponibiliza cursos de formação por meio de encontros virtuais, fóruns de comunicação dirigidos à toda equipe pedagógica e administrativa. O Coordenador de Curso tem acesso a todos os conteúdos de apoio à aprendizagem disponíveis no AVA para acompanhar as atividades. Este acompanhamento contribui para a identificação e busca de soluções ante as dificuldades enfrentadas pelo corpo discente.

O acompanhamento do Coordenador de Curso assegura novas ações que são discutidas no início de cada trimestre, durante o período de planejamento e sempre que houver necessidade de revisão ou ações pontuais para atender às necessidades e/ou dificuldades de aprendizagem por parte dos alunos. Há canais e recursos para que esse planejamento seja devidamente documentado e as questões do curso, respondidas.

Ao final de cada disciplina, há atividades de avaliação do modelo e reunião da equipe envolvida no processo. A partir desta reunião, ações corretivas, de

aperfeiçoamento e inovação são propostas. Todos estes processos, conduzidos por várias instâncias da instituição -coordenação, equipe Multidisciplinar, envolvimento do NDE, passam pela CPA em que há a participação efetiva do corpo discente. Portanto, há avaliação do processo, não somente constatação da aprendizagem, para garantir mecanismos de melhoria, com soluções e prazos de melhoria para a oferta no semestre seguinte.

10.2 Portal do Invenio

O portal do Instituto INVENIO (www.invenio.edu.br) agrega várias funcionalidades online com informações gerais sobre a IES, cursos, blogs e acesso a documentos acadêmicos oficiais. Em relação aos conteúdos dos artigos, blogs, está prevista a possibilidade de inserção de artigos escritos pelos próprios alunos, mediante avaliação de equipe docente. O portal serve também como apoio aos processos administrativos e pedagógicos através da secretaria acadêmica digital que opera como uma plataforma de suporte para os cursos presenciais ou a distância. No Site há telefone de contato para entrar em contato telefônico com a instituição.

10.3 Biblioteca

A biblioteca será virtual e elegeu-se a Catalogus. O acervo se encontra em português e pode ser acessado em computadores, tablets e smartphones.

O acesso à plataforma ocorre por meio de login e senha pessoal. Para instituições de ensino não há limites de usuários, nem filas de espera. Assim, os usuários podem realizar acessos simultâneos e ter à disposição conteúdos diversos sempre que precisarem. O monitoramento de eventuais problemas de acesso será feito pelo Instituto INVENIO que terá, como instrumento de garantia, o gerenciamento do contrato assinado com a fornecedora do serviço.

A plataforma proporciona também um recurso de busca dinâmica pelo título, nome do autor ou por palavras-chave, além de um sumário para a navegação. Outras facilidades são as marcações de páginas, os realces e as anotações digitais.

Como recurso de acessibilidade, esta biblioteca virtual pode ser usada como um leitor de livros que reproduz em áudio o seu conteúdo.

10.4 Laboratório de Informática

As TICs estão presentes também no laboratório de informática para uso de toda a comunidade acadêmica. O laboratório é acessível para PNE e está instalado em uma ampla sala com computadores de última geração com acesso à Internet durante 24 horas por dia, incluindo sistemas operacionais e outros softwares livres ou licenciados de uso comum para as atividades acadêmicas.

10.6. Outras Tecnologias de Informação e Comunicação

Outras TICs utilizadas para promover a interatividade entre docentes e coordenação são os grupos de Telegram, que permitem compartilhamento de vários formatos de conteúdo e comunicação rápida entre seus membros.

11. Corpo docente e tutorial

11.1. Núcleo Docente Estruturante (NDE)

O NDE de GRH possui 5 docentes de curso. Seus membros atuam em regime de tempo integral (40%) e outros, parcial (60%).

Prof. Dr. Evandro Faustino (titulação *stricto sensu*; regime de tempo parcial);

Prof. Dr. Paulo Sertek (titulação *stricto sensu*; regime de tempo parcial);

Prof. Ms. Harrison Parizotto (titulação *stricto sensu*; regime de tempo parcial);

Prof.a. Ms. Andrea Marin (titulação *stricto sensu*; regime de tempo parcial);

Prof.a Esp. Bernardete Sugai - Coordenadora de Curso (titulação *lato sensu*; regime de tempo integral).

Cabe ao coordenador(a) do curso acompanhar a qualificação do corpo docente, atualizando o Relatório do Corpo Docente através de estudos periódicos sobre o regime de dedicação dos docentes, suas titulações, experiências na educação superior e profissionais fora do âmbito universitário. Ao coordenador(a) cabe, ainda, gerenciar o desenvolvimento do PPC e propor ao NDE e demais órgãos do Instituto sua revisão em face de necessidades de mudança, compatibilização e

aperfeiçoamento do curso, o que inclui a adequação dos conteúdos curriculares e as bibliografias básica e complementar.

O NDE tem realizado reuniões periódicas, com registro em atas, para discutir a composição e a atualização do PPC do curso face à contínua inovação em um mundo globalizado com constantes transformações e aos novos modelos didáticos para transmitir o conhecimento aos discentes. Nas reuniões analisa-se também:

- a grade e os componentes curriculares com suas respectivas cargas horárias, ementas e referências bibliográficas;
- sua adequação ao perfil do egresso desejado pelo mercado de trabalho com suas novas demandas, tendo especial atenção ao que consta na Portaria INEP nº. 286 de 30 de junho de 2022 e no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (3ª. Edição, 2016);
- os aspectos do sistema de avaliação do processo de ensino e aprendizagem e dos recursos didáticos, incluindo o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).

Há estudo periódico (ANUAL) sobre o regime de dedicação de docentes para garantir uma atuação docente condizente com a aprendizagem dos alunos e para garantir a constante formação e atualização do corpo docente.

A Instituição fomenta a participação do corpo docente em grupos de estudos/ cursos de disciplinas de core curriculum para alinhamento com os ideais da Instituição e a coordenação acompanha esta formação docente.

Há documento de acompanhamento de formação e experiência na educação superior de docentes para observar e avaliar que a equipe está atuando e buscando formação contínua. Este documento se encontra em nuvem de forma compartilhada para todos os membros do NDE e é averiguado de forma mais rigorosa pela coordenação a cada semestre.

O NDE apoia-se nas políticas de qualificação e plano de carreira do corpo docente do Instituto INVENIO, com incentivo à produção acadêmica própria, conforme consta no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), para planejar a manutenção de seus membros até o próximo ato regulatório.

O acompanhamento e avaliação do planejamento e execução do trabalho docente será realizado periodicamente pelo Núcleo Docente Estruturante – NDE - dos

respectivos cursos de graduação ofertados pela IES em suas respectivas modalidades. Esses são órgãos que têm a competência para a avaliação dos programas de ensino e da execução do trabalho dos professores. O NDE se subsidia com os relatórios parciais e finais disponibilizados pela Comissão Própria de Avaliação – CPA (Os conteúdos deficitários serão levantados pela CPA no processo de autoavaliação e encaminhados ao NDE que possui a competência para a avaliação dos programas de ensino e da execução do trabalho dos docentes). Outro instrumento para diagnosticar falhas é procurar sempre ouvir os alunos. Toda avaliação leva a encontrar pontos fragilizados e positivados; o importante é sanar as fragilidades e fortalecer os positivos. O NDE conta, para suas tomadas de decisões mais relevantes, com o apoio da Coordenação de Ensino.

O NDE tem ciência de que dependem de aprovação da Mantenedora as decisões dos órgãos colegiados do Instituto que importem aumento de despesas, devendo, ainda, seus orçamentos serem submetidos previamente para análise e decisão.

Previstos no PDI, como forma de verificação das novas demandas do mundo do trabalho de modo a permitir a atualização do perfil a ser formado, a Instituição:

- incentiva a prática investigativa e a pesquisa científica e propicia condições para que todos os integrantes da comunidade acadêmica desenvolvam visão crítica e emancipatória;
- Estimula a participação de professores em comitês científicos e agências de fomento;
- Fomenta reuniões regulares de NDE para discutir matriz curricular, metodologias e bibliografia para garantir um currículo atualizado com práticas pedagógicas que favoreçam a inserção do egresso no mundo do trabalho;
- Fomenta a participação em Congressos e eventos da área do Curso.

Outro mecanismo de alinhamento com as novas demandas do mundo do trabalho é a pesquisa. Serão realizadas pesquisas periódicas com os diferentes atores interessados no curso como alunos, professores e sociedade, verificar suas distintas expectativas. Também haverá, por amostragem, pesquisa junto a empregadores da região com gerentes e diretores de RH - uma pesquisa para entender e adequar as entregas.

O PPC do curso, cuja concepção está a cargo do NDE propõe e atuará para implementar ações necessárias ao desenvolvimento das atividades curriculares e da organização didático-pedagógica conforme finalidades da IES, as DCNs/Catálogo e inovações das áreas.

Também está prevista avaliação externa pela comunidade civil através de pesquisa (questionários de satisfação), prevista em PDI.

O NDE deste curso é o órgão encarregado para atuar na gestão e no processo de avaliação interna do curso, junto com a Comissão Própria de Avaliação (CPA).

No âmbito externo, os principais processos avaliativos são conduzidos pelo INEP/MEC, cujos dados se referem ao ENADE.

Deste modo, o NDE elabora um plano de ações para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem que é subsidiado pelos relatórios disponibilizados pela CPA e pelos resultados do ENADE, CC e CPC; procede com suas reuniões periódicas com os docentes, atende-os e busca meios para superar as dificuldades levantadas.

Outros instrumentos do NDE para diagnosticar e retificar os aspectos negativos do curso são a abertura à opinião dos alunos, bem como a possibilidade de contar com o apoio da Coordenação de Ensino para a tomada de decisões mais relevantes.

11.2. Regime de trabalho do coordenador do curso

O regime de trabalho do coordenador do CST em Gestão de Recursos Humanos é de tempo integral, 40 horas. Sua dedicação na gestão das duas modalidades do curso, presencial e a distância, possibilita o atendimento aos docentes, discentes, tutores e equipe multidisciplinar e outros órgãos.

As diretrizes do plano de ação do coordenador, que incluem sua gestão, estão orientadas conforme estabelecido no Título II: Da Estrutura Organizacional, Capítulo I: Da Administração Superior, Seção IV: Da Coordenadoria dos Cursos, do Regimento Geral do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO, transcrito a seguir:

SEÇÃO IV

DA COORDENADORIA DOS CURSOS

Art. 22. A Coordenadoria dos Cursos, é um órgão de assessoramento e execução de políticas e objetivos educacionais do Instituto, diretamente vinculada à Coordenação de Ensino, é exercida por Coordenadores de Cursos designados pelo Diretor Geral.

Parágrafo único. O Coordenador do Curso deverá ter qualificação profissional na área do curso que coordena e pertencer ao quadro docente da instituição.

Art. 23. Compete ao Coordenador de Curso:

I – assessorar a Coordenadoria de Ensino na formulação, programação e implementação de diretrizes e metas articuladas com as políticas e objetivos educacionais do Instituto e dos Cursos;

II – gerenciar o desenvolvimento do projeto pedagógico e propor, ao Núcleo Docente Estruturante - NDE e demais órgãos do Instituto, sua revisão em face de necessidades de mudança, compatibilização e aperfeiçoamento do curso no âmbito interno da instituição e no âmbito externo;

III – supervisionar a elaboração e a implantação de programas e planos de ensino, buscando assegurar articulação, consistência e atualização do ementário, das bibliografias básicas e complementares e da programação didático-pedagógica, objetivos, conteúdos, metodologia, avaliação e cronograma de trabalho;

IV – gerenciar a execução da programação acadêmica do curso, zelando pelo cumprimento das atividades propostas, dos programas e planos de ensino e respectiva duração e carga horária das disciplinas;

V – acompanhar o desempenho docente e discente, mediante análise de registros acadêmicos, da frequência, do aproveitamento dos alunos, de resultados das avaliações e de outros aspectos relacionados à vida acadêmica;

VI – promover, em sintonia com Núcleo Docente Estruturante - NDE e demais órgãos do Instituto, estudos e atualização dos conteúdos programáticos das práticas de atividades de ensino e de novos paradigmas de avaliação de aprendizagem;

VII – gerenciar a implantação de horários e oferta de disciplinas e alocação de professores segundo as diretrizes gerais do Instituto;

VIII - coordenar a organização de eventos, semanas de estudos, ciclos de debates e outros, no âmbito do curso;

IX - fazer cumprir as exigências necessárias para a integralização curricular, providenciando, ao final do curso, a elaboração de Histórico Escolar dos concluintes, para fins de expedição dos diplomas;

X – convocar e dirigir reuniões;

XI – adotar, ad referendum da Diretoria, em caso de urgência e no âmbito de sua competência, providências indispensáveis ao funcionamento do curso;

XII - cumprir e fazer cumprir as disposições deste Regimento e as deliberações dos órgãos colegiados.

§ 1º. Constitui a Coordenação de Curso o conjunto dos professores das disciplinas que o integram.

§ 2º. Substituirá o Coordenador de curso em suas faltas e impedimentos, professor designado pelo Diretor Geral.

Conforme as diretrizes supra, são estabelecidos os seguintes indicadores de desempenho da coordenação, isto é, os parâmetros quantitativos ou qualitativos para a avaliação da condução dos processos e cumprimentos pelo coordenador do curso:

- Conceito de Curso (CC);
- Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE);
- Conceito Preliminar de Curso (CPC);
- Taxa de retenção ou evasão de alunos;
- quantidade de reuniões com o corpo docente;
- quantidade de realização de cursos ou participação em congressos nas áreas do Core Curriculum, eixo Gestão e Negócios;
- reuniões sob demanda com o NAD para entender as dificuldades e desafios dos alunos.

11.3. Competências do corpo docente

O Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO conserva e atualiza com periodicidade anual ou inferior um Relatório de Estudo do Corpo Docente que pode ser consultado integralmente em um documento à parte. Tal relatório justifica, com evidências, as competências dos docentes relativos aos seguintes itens e subitens:

1) Titulação

- 1.1) Capacitação para analisar os conteúdos dos componentes curriculares, abordando a sua relevância para a atuação profissional e acadêmica do discente.
- 1.2) Capacitação para fomentar o raciocínio crítico com base em literatura atualizada, para além da bibliografia proposta.
- 1.3) Capacitação para proporcionar o acesso a conteúdos de pesquisa de ponta, relacionando-os aos objetos das disciplinas e ao perfil do egresso.
- 1.4) Capacitação para incentivar a produção do conhecimento, por meio de grupos de estudo ou de pesquisa e da publicação.

2) Experiência profissional do docente, excluindo o exercício da docência superior

- 2.1) Capacitação para apresentar exemplos contextualizados com relação a problemas práticos.
- 2.2) Capacitação para manter-se atualizado com relação à interação conteúdo e prática.
- 2.3) Capacitação para promover compreensão da aplicação da interdisciplinaridade no contexto laboral.
- 2.4) Capacitação para analisar as competências previstas no PPC considerando o conteúdo abordado e a profissão.

3) Experiência no exercício da docência superior

- 3.1) Capacitação para promover ações que permitam identificar as dificuldades dos alunos.
- 3.2) Capacitação para expor o conteúdo em linguagem aderente às características da turma.
- 3.3) Capacitação para apresentar exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares.
- 3.4) Capacitação para elaborar atividades específicas para a promoção de aprendizagem de alunos com dificuldades e avaliações diagnósticas, formativas e somativas, utilizando os resultados para redefinição de sua prática docente no período.
- 3.5) Capacitação para exercer liderança e ter sua produção reconhecida.

4) Produção científica, cultural, artística ou tecnológica do corpo docente

Através dos currículos Lattes, Vitae e consulta direta aos docentes do Instituto INVENIO, pode-se obter uma relação de suas produções científicas, culturais, artísticas ou tecnológicas mais recentes:

4.1) Livros.

4.2) Capítulos de livros.

4.3) Materiais didáticos.

4.4) Artigos em revistas científicas.

4.5) Anais de congressos.

4.6) Apresentações de trabalhos em seminários ou congressos.

11.4. Regime de trabalho do corpo docente

Conforme o item "Perfil do Corpo Docente" do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO, o docente contratado pela entidade mantenedora para integrar o quadro de docentes do INVENIO, fica sujeito a um dos seguintes regimes de trabalho, incluídas as horas de aula:

I - Tempo Integral – TI: docente contratado com 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado o tempo de pelo menos 20 horas semanais a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, gestão, planejamento, avaliação e orientação de estudantes.

II - Tempo Parcial – TP: docente contratado atuando com 12 ou mais horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de estudantes.

III - Horista – H: docente contratado pela instituição exclusivamente para ministrar aulas, independentemente da carga horária contratada, ou que não se enquadrem nos outros regimes de trabalho acima definidos.

A definição da carga horária de cada docente considera os seguintes regimes de trabalho:

- 1) Regime de dedicação à docência em sala de aula e fora dela para preparação e aprimoramento do conteúdo, incluindo pesquisa e extensão.
- 2) Regime de dedicação e atuação no atendimento aos discentes pelos docentes contratados em regime de tempo integral ou parcial.
- 3) Regime de dedicação e participação no colegiado de curso e NDE.
- 4) Regime de dedicação e atuação no planejamento didático pelos docentes contratados em regime de tempo integral ou parcial.
- 5) Regime de dedicação e atuação no planejamento e execução do sistema de avaliação da aprendizagem.

Quanto às atribuições individuais dos professores que serão registradas, o Regimento Geral do Instituto INVENIO descreve:

Art. 82. Compete ao professor:

- I - elaborar o plano de ensino de sua disciplina submetendo-o à aprovação do Coordenador de Curso;
- II - orientar, dirigir e ministrar o plano de ensino de sua disciplina, cumprindo integralmente o programa e a carga horária e os horários de aula;
- III - registrar a matéria lecionada e controlar a frequência dos alunos;
- IV - organizar e aplicar os instrumentos de avaliação do desempenho acadêmico e analisar os resultados apresentados pelos alunos;
- V - entregar na Secretaria os resultados da avaliação, de aproveitamento de estudos, bem como a frequência dos alunos, nos prazos fixados;
- VI - fornecer ao setor competente, as notas finais correspondentes aos trabalhos, provas e exames, bem como a frequência dos alunos, dentro dos prazos fixados pela Diretoria Geral;
- VII - conservar, sob sua guarda, documentação que comprove os procedimentos de avaliação e o desempenho acadêmico do aluno;
- VIII - planejar e orientar pesquisas, estudos, estágios e elaboração de monografias, quando for designado;
- IX - participar das reuniões e trabalhos dos órgãos colegiados a que pertencer e de comissões para as quais for designado;

X - comparecer a reuniões e solenidades programadas pela Diretoria Geral e seus órgãos colegiados, se designado ou convidado;

XI - comprometer-se com seu constante aprimoramento profissional de modo a garantir exercício qualificado da docência;

XII – para o cumprimento das atribuições inerentes à função e às determinações legais a frequência docente é obrigatória nos cursos de natureza presencial.

Considerando-se a flexibilidade de contratação dos docentes, segundo os regimes de trabalho descritos anteriormente, entende-se que é possível atender as demandas do curso. Além disso, o PDI estabelece também um cronograma que prevê a expansão do corpo docente ao longo do quinquênio de vigência deste documento.

De acordo com a política institucional, as atividades docentes de Ensino, Pesquisa e Publicações bibliográficas, técnicas e artísticas são avaliadas semestralmente por meio do Currículo Lattes, pelos dados da CPA e pela análise dos coordenadores de curso. Assim, a partir do acompanhamento contínuo das atividades docentes, eventuais substituições podem ser solicitadas seguindo os ritos administrativo-acadêmicos estabelecidos pela instituição, assegurando, deste modo, as informações necessárias para o planejamento e gestão para a melhoria contínua do exercício da docência.

Adicionalmente, o coordenador do curso irá acompanhar o desenvolvimento do corpo docente através de reuniões periódicas e atendimentos individuais. Uma eventual necessidade de ampliação de carga horária de cada docente será discutida pelo NDE e, caso seja decidida sua ampliação, uma proposta será submetida às instâncias superiores.

11.5. Atuação do colegiado de curso

O Colegiado do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, órgão deliberativo e consultivo, de natureza acadêmica, do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO, será institucionalizado, com representatividade dos segmentos, pelos seguintes membros:

I – Coordenador de Curso;

II – Professores que ministram disciplinas no curso;

III – 1 (um) representante do corpo discente do curso, escolhido pelos alunos do curso, com mandato de 1 (um) ano, admitida uma recondução por igual período.

O dirigente será o Coordenador de Curso ou, em seu impedimento ou ausência, um Docente previamente indicado pelo Coordenador de Curso.

As reuniões terão periodicidade determinada. O Colegiado de Curso se reunirá ordinariamente uma vez por semestre e, extraordinariamente, quando convocado pelo Coordenador de Curso ou a requerimento de 2/3 (dois terços) dos membros que o constituem.

As reuniões do Colegiado de Curso serão registradas em atas assinadas por seus membros.

Após as deliberações, as decisões seguirão o fluxo de encaminhamento e submissão às instâncias superiores que têm a responsabilidade de avaliar as proposições e verificar as condições econômicas, no caso a Mantenedora, que poderá aprová-las ou rejeitá-las.

As atividades e execução dos processos e decisões do Colegiado de Curso serão acompanhadas pela própria equipe através de reuniões regulares, além de acompanhamento externo em reuniões com a comunidade e pesquisa com a mesma para identificar o grau de participação da instituição junto à comunidade e sugestões de melhoria. É de responsabilidade do Colegiado inteirar-se da concepção de processos e resultados de avaliação institucional, avaliação de cursos, avaliação de desempenho e rendimento acadêmico dos alunos no curso, tendo em vista os procedimentos acadêmicos, em consonância com as ações desenvolvidas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA). Tais informações serão encaminhadas ao coordenador do curso para que, no Núcleo Docente Estruturante (NDE), tornem-se material de estudo e análise com propostas de melhoria.

O Título II: Da Estrutura Organizacional, Capítulo I: Da Administração Superior, Seção V: Do Colegiado do Curso, do Regimento Geral do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO, em seu Art. 14, transcrito a seguir, especifica as funções próprias do Colegiado do Curso:

Art. 14. Compete ao Colegiado de Curso:

- I – pronunciar-se sobre projetos pedagógicos de curso, programação acadêmica e seu desenvolvimento nos aspectos de ensino, iniciação à pesquisa e extensão, articulados com os objetivos do Instituto, com o Núcleo Docente Estruturante (NDE), a ser criado pelo Instituto na forma da legislação pertinente, e com as presentes normas regimentais;
- II – avaliar a organização didático-pedagógica dos planos de ensino de disciplinas, elaboração e ou reelaboração de ementas, definição de objetivos, conteúdos programáticos, procedimentos de ensino e de avaliação e bibliografias;
- III – apreciar a programação acadêmica que estimule a concepção e prática interdisciplinar entre disciplinas e atividades de distintos cursos;
- IV – analisar resultados de desempenho acadêmico dos alunos e aproveitamento em disciplinas com vistas a pronunciamentos didático-pedagógico e acadêmico e administrativo;
- V – inteirar-se da concepção de processos e resultados de Avaliação Institucional, Avaliação de Cursos, e Avaliação de Desempenho e Rendimento Acadêmico dos Alunos no Curso, com vistas aos procedimentos acadêmicos, em consonância com as ações desenvolvidas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), a ser criada pelo Instituto, na forma da Lei;
- VI – analisar e propor normas para o estágio supervisionado, elaboração e apresentação de monografia e de trabalho de conclusão de curso e artigos acadêmicos.
- VII - cumprir e fazer cumprir o regimento e demais normas complementares oriundas dos órgãos colegiados;
- VIII - aprovar o programa de cada disciplina elaborado pelo respectivo professor sob forma de plano de ensino;
- IX - submeter previamente à análise e decisão da Mantenedora sobre decisões que se referem a aumento de despesas.

12.Forma de acesso ao curso

O ingresso dos alunos a qualquer curso ministrado pelo Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO se dá, conforme exigência da legislação em vigor, sempre através de um processo seletivo.

O ingresso em um curso de graduação se dará através de:

- a) processo seletivo;
- b) transferência;
- c) portador de diploma de curso superior;
- d) re-opção.

I. Do Processo Seletivo

O Processo Seletivo é um exame seletivo e classificatório a que se submetem aqueles que concluíram o ensino médio ou equivalente e que desejam ingressar em curso de graduação. O Processo Seletivo será aberto por edital e será elaborado em articulação com o ensino médio, sem ultrapassar este nível de complexidade:

- Processo Seletivo Online: interface web com o processo totalmente automatizado e integrado aos módulos acadêmico e financeiro. A internet é utilizada para a inscrição de candidatos e pagamento via 'boleto bancário'. A classificação pode ser acompanhada após o encerramento do concurso. O candidato pode visualizar notas e resultados.

Processo Seletivo Presencial: provas aplicadas presencialmente na sede da instituição. A classificação é enviada aos alunos no prazo de até 3 dias com notas e resultados.

- Captação de alunos: controla a oferta de cursos pela web como, por exemplo, cursos de extensão; efetua a inscrição que, após o pagamento, cria-se o registro acadêmico.

- Retenção: o módulo de retenção apresenta informações em formato gráfico para visualização dos alunos com maior risco de evasão. Gera automaticamente listas para campanhas de marketing dos alunos identificados e possibilita o registro dos resultados.

II. Da Transferência

Transferência é a forma de admissão de estudantes oriundos de outra Instituição de Educação Superior (IES) no decorrer de um curso de graduação. A transferência facultativa depende da existência de vaga no curso afim e sua autorização está condicionada ao atendimento das exigências das normas estabelecidas pelo Conselho Maior, mediante processo seletivo. O processo de transferência facultativa inicia-se com o pedido de declaração de vaga.

O Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO, ao deferir o pedido de declaração de vaga, deverá solicitar da IES de origem do candidato a respectiva guia de transferência acompanhada da seguinte documentação:

- Histórico escolar completo do aluno a ser transferido, no qual conste, inclusive, o semestre e ano letivo em que foi aprovado no processo seletivo.
- Currículo pleno do curso, com a indicação do programa e carga horária de cada disciplina cursada.
- Regime ou critério de aprovação.

III. Do Portador de Diploma de Curso Superior

O Portador de Diploma de Curso Superior poderá ser admitido em curso de graduação do Instituto INVENIO em vagas remanescentes do Processo Seletivo. O Conselho Maior estabelecerá os critérios para o processo seletivo dos candidatos em normas complementares.

IV. Da Reopção

Re-opção é a transferência interna de um curso de graduação para outro da mesma área permitida a alunos regulares do instituto INVENIO, através de seleção. Os critérios exigidos para o deferimento do pedido de reopção são:

1. existência de vaga no curso pretendido;
2. comprovação de regularidade de matrícula no curso de origem; e
3. comprovação de que o estudante já tenha cursado, pelo menos, dois semestres do curso de origem.

Matrícula

A primeira matrícula institucional é o cadastramento do candidato selecionado por uma das formas de admissão a um curso de graduação ou pós-graduação, tornando-se por este ato um aluno regular vinculado ao curso do Instituto INVENIO. Por ocasião do cadastramento, o aluno recebe um número permanente no curso, o qual indica o ano de seu ingresso, o código da área de estudo e a sequência numérica do curso.

A matrícula institucional é feita pela secretaria acadêmica do INVENIO no prazo fixado no calendário acadêmico, salvo por motivo de força maior, devidamente comprovado e aceito pelo Conselho Superior.

A não efetivação da primeira matrícula institucional, expirados todos os prazos de chamada, implica na perda do direito à vaga.

A solicitação de matrícula institucional é feita em formulário próprio pelo acadêmico ou seu representante legal, anexando a esta, a seguinte documentação:

I- certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente;

II- histórico escolar do ensino médio;

III- diploma do ensino superior (pós-graduação);

IV- título de eleitor;

V- comprovante de estar quite com o serviço militar, para os homens;

VI- uma foto $\frac{3}{4}$.

Os itens I e II são exigidos para os cursos de graduação e os itens III e IV para os cursos de pós-graduação ou cursos de graduação com ingresso como portador de diploma de nível superior.

A solicitação de matrícula institucional, sem qualquer exceção, só poderá ser feita à vista de toda documentação exigida. Será anulada a matrícula efetuada quando não tenham sido observadas todas as exigências legais e regimentais, o que deve ser notificado.

13. Apoio ao discente

13.1 Núcleo de Atendimento ao Discente, ouvidoria e bolsas de estudo

O Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO, conta com apoio pedagógico institucional ao seu corpo discente através dos seguintes órgãos e instrumentos: Núcleo de Atendimento ao Discente, Ouvidoria e Bolsas de Estudo.

a) Núcleo de Atendimento ao Discente (NAD)

O NAD será criado e constituído a partir do início de funcionamento do INVENIO. Estará sob a responsabilidade de docentes da área de psicologia e/ou pedagogia e prestará apoio psicopedagógico aos discentes.

O NAD terá como função, dentre outras:

- 1) atender e orientar discentes que apresentem distúrbios emocionais em consequência de sua dificuldade de adaptação ao novo nível de estudos;
- 2) acompanhar o processo de formação do aluno, contribuindo para a aquisição integral de competências e habilidades;
- 3) criar e manter atualizado um programa de nivelamento com prioridade a áreas em que, normalmente, os ingressantes apresentam carências de competências e habilidades;
- 4) estruturar e manter programas de monitorias;
- 5) desenvolver programas e eventos de caráter científico, técnico, esportivo, cultural e artístico, em concordância com os NDEs dos cursos;
- 6) criar um programa de acompanhamento de egressos, visando ao aprimoramento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, e oferecer-lhes oportunidades de formação continuada;
- 7) promover espaço de diálogo junto aos diretores, coordenadores, corpo docente e corpo técnico-administrativo, a fim de construir estratégias preventivas na atenção aos educandos;
- 8) acompanhar o corpo discente no que tange às questões de intimidação sistêmica;
- 9) prestar orientação profissional para estágio e mercado de trabalho.

b) Ouvidoria

A Ouvidoria, do Instituto INVENIO, estará a cargo de profissional devidamente capacitado e com habilidades próprias para ocupar o cargo de Ouvidor e tem como objetivo principal aprimorar o relacionamento da comunidade interna, alunos, professores e demais colaboradores, e da comunidade externa, com o INVENIO.

A Ouvidoria é entendida como uma instância independente de apoio e mediação, onde qualquer membro da comunidade acadêmica, do público externo e do pessoal de apoio do INVENIO poderá manifestar suas opiniões sobre todo e qualquer serviço prestado pela Instituição.

Para aprimorar o relacionamento, o Ouvidor atua como instrumento de inclusão social e terá como tarefa atender pessoalmente, interpretar demandas de conflitos e/ou elogios e sugestões de forma ética, imparcial, e democrática, sugerindo oportunidades de melhoria dos serviços institucionais.

Em síntese, são funções inerentes à Ouvidoria:

- I. fortalecer a cidadania ao permitir a participação da comunidade acadêmica;
- II. garantir o direito à informação;
- III. ouvir reclamações, denúncias, elogios, solicitações, sugestões e/ou esclarecer dúvidas;
- IV. agir com transparência, integridade e respeito;
- V. esforçar-se para dirimir dúvidas e apresentar soluções cabíveis para reclamações de menor porte;
- VI. acompanhar as providências adotadas, cobrar soluções e manter discentes, docentes e comunidade informados.

c) Bolsas de estudo

O IBIES, mantenedor do Instituto INVENIO, concederá bolsas de estudos em seus processos seletivos para acesso aos cursos por ele oferecidos, havendo regulamentação própria para tais concessões.

13.2. Acessibilidade metodológica e instrumental

Para consolidar a acessibilidade metodológica, a modalidade presencial conta com AVA como apoio adicional aos alunos - Todos os alunos qualquer modalidade terão acesso ao AVA como um importante instrumento de apoio em sua aprendizagem e conta com recursos de apoio à pessoas portadora de dificuldade de audição e protocolos para alunos com dificuldade visual.

Haverá conteúdos na plataforma em formato de vídeos e textos. Há avaliações contínuas de aprendizagem com três questões após cada tópico que, além de contribuir para a avaliação da aprendizagem, são elaboradas de forma a facilitar a assimilação por parte do aluno. De acordo com o professor, é possível participar de fóruns.

Espera-se que o corpo docente do INVENIO utilize também o método PBL (Problem Based Learning), uma estratégia didático-pedagógica centrada no aluno.

Os professores da disciplina Projeto Integrador estão capacitados para orientar projetos e ações práticas de seus alunos. Também faz parte do programa de formação de nossos alunos, em parceria com o CEAP, a participação e contribuição nos eventos que esta instituição realiza para seu corpo de alunos do ensino técnico e para a comunidade. Está previsto que os alunos, através dos projetos integradores realizem, ações nos tradicionais eventos do CEAP, tanto como contribuição para a comunidade local quanto intercâmbio com os alunos do ensino técnico de áreas afins.

No que tange à acessibilidade instrumental, o INVENIO promove o respeito a todas as pessoas, indiferentemente de sua condição física de modo a prover, sob demanda, utensílios e ferramentas escolares, profissionais, de lazer e recreação, para dirimir as barreiras do aproveitamento acadêmico neste quesito.

13.3. Política de atendimento a Pessoas com Necessidades Especiais

O Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO prestará atendimento a pessoas com necessidades especiais e/ou mobilidade reduzida com embasamento nas principais legislações que regem a matéria: Nota Técnica nº. 385/2013/CGLNRS/DPR/SERES/MEC; Documento Orientador Programa Incluir SECADI/SESu-2013; Lei nº. 12.764, de 27 de dezembro de 2012; Decreto nº. 7.611, de 17 de novembro de 2011; Decreto nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009; Decreto nº. 5.626, de 22 de dezembro de 2005; Decreto nº. 5.296, de 2 de dezembro de 2004; Lei nº. 10.098, de 19 de dezembro de 2000; Portaria nº. 3.284, de 7 de novembro de 2003 e ABNT – NBR 9050/2004.

A política de inclusão visa a seguir ações para assegurar os direitos à educação das pessoas com necessidades especiais seguindo algumas diretrizes da Declaração de Salamanca organizada pela UNESCO em 1994.

Destaca-se as seguintes características do imóvel para cada caso:

a) Deficiência de locomoção

As instalações físicas do Instituto INVENIO estão devidamente preparadas para receber a comunidade acadêmica, inclusive aquela com necessidades especiais permanentes ou passageiras, observando os seguintes itens:

- I) rampas de acesso ao prédio;
- II) o acesso aos pavimentos superiores pode ser feito por plataformas que comportam, confortavelmente, cadeirantes;
- III) elevador para acesso ao pavimento superior do Prédio Principal;
- III) os espaços de uso coletivo (instalações sanitárias, lavabos e bebedouros, salas de aula, dentre outros) estão desobstruídos, com passagens e portas nas medidas indicadas pela ABNT, o que permite a total acessibilidade e permanência de alunos cadeirantes;
- IV) o estacionamento reserva vagas aos portadores de necessidades especiais em número adequado e próximo das unidades de serviço.

b) Deficiência visual: cegos totais e visão subnormal

O Instituto INVENIO se compromete em eliminar as barreiras na comunicação interpessoal, tanto escrita como virtual, providenciando material bibliográfico em braille sob demanda (a instituição mantém contato com a Fundação Dorina que realiza este serviço mediante laudo). Para incluir o deficiente visual na comunidade virtual (web), serão realizadas ações que demandam a aquisição/instalação de programas para possibilitar a cegos e pessoas com visão subnormal o uso dos recursos do computador, como softwares ampliadores de tela e de leitura de texto, softwares leitores de telas com sintetizadores de voz, disponibilização de recursos que possibilitam a leitura de textos digitais, bem como o retorno sonoro do conteúdo digitado pelo usuário, entre outros.

c) Deficiência auditiva ou surdez

O Instituto INVENIO está preparado para receber em seus cursos portadores de deficiência auditiva ou surdez. Os dirigentes da IES, comprometidos com a prática educacional inclusiva, possibilitam ao corpo docente sua formação em Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS, bem como o uso de outras tecnologias que facilitem a comunicação e o ensino aprendizagem.

d) Transtorno do espectro autista

Classifica-se o autismo em três níveis. No nível 1, anteriormente classificado com síndrome de Asperger, o indivíduo apresenta capacidade intelectual normal ou

próxima a normalidade, com algum déficit social relacionado com dificuldades de expressar emoções, interpretações literais de linguagem e dificuldades com mudanças em sua rotina.

Como medida inclusiva, o Instituto INVENIO estabelece para admissão destes indivíduos a exigência de laudo médico descritivo relacionando as necessidades específicas educacionais.

Serão respeitados os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista, observando suas necessidades específicas, fazendo adequações e providenciando meios para sua perfeita inclusão nos ambientes do Instituto INVENIO.

e) Estudantes com altas habilidades/superdotação

O Instituto INVENIO, encontra-se preparado para receber pessoas que denotem altas habilidades e superdotação. A IES se mobilizará na oferta de programas de enriquecimento curricular.

Ainda, de acordo com o documento do MEC/INEP - REFERENCIAIS DE ACESSIBILIDADE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E A AVALIAÇÃO IN LOCO DO SISTEMA NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR (SINAES), o Instituto INVENIO em consonância com os documentos do MEC/INEP observará o espectro da acessibilidade nos seguintes quesitos:

Acessibilidade atitudinal: implementação de processos de sensibilização que envolvem a informação, o conhecimento e a aplicação dos dispositivos legais e políticas relacionadas à inclusão e à acessibilidade de estudantes com deficiência, evitando o desenvolvimento de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, em relação às pessoas e se dê harmoniosamente a inclusão social.

Acessibilidade arquitetônica: projeto concluído na IES, ao considerar que não há barreiras ambientais físicas no espaço institucional - presença de rampas, banheiros adaptados, elevadores adaptados, piso tátil, entre outras, estão adaptados aos portadores de necessidades especiais.

Acessibilidade metodológica: Estará em desenvolvimento contínuo para aprimorar a aprendizagem e para que não haja barreiras nos métodos e técnicas de estudo, no

trabalho profissional, na ação comunitária com atividades que envolvam o aspecto social, cultural e artístico.

Acessibilidade digital: será um projeto em constante melhoria com incremento das ações tecnológicas, com laboratórios, programas e atendimento específico.

Acessibilidade nos transportes: a IES localiza-se em local de fácil acesso ao transporte público. Portanto, não há necessidade de disponibilizar transporte para alunos. Caso necessário, tomará as atitudes que cada caso requerer.

Acessibilidade nas comunicações: será um programa de aprimoramento contínuo com elaboração e aquisição de instrumentos específicos e a presença de intérprete na IES, em consonância com a legislação vigente.

Acessibilidade instrumental: será uma contínua preocupação para que não exista barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas escolares, profissional, de lazer e recreação, no tocante à vida comunitária, turística e, especificamente, na esportiva.

Acessibilidade programática: a IES promoverá processos de divulgação e sensibilização que envolvem a informação, o conhecimento e a aplicação dos dispositivos legais e políticas relacionadas à inclusão e à acessibilidade de estudantes com deficiência na educação superior.

13.4. Programa de intercâmbio

Ao promover a formação humanística de todo o corpo docente e discente através do elemento inovador do Core Curriculum, o Instituto INVENIO inspira-se no modelo de outras Instituições de Educação Superior estrangeiras que já incorporam este elemento há anos, como a Universidade de Navarra, na Espanha, entre outras. Atualmente, já há canais de comunicação do INVENIO com docentes desta universidade que são diretamente responsáveis pela construção das disciplinas do Core Curriculum. Neste sentido, objetiva-se, a médio prazo, o estabelecimento de

um programa de intercâmbio do INVENIO com estas universidades, em benefício, tanto do corpo discente quanto do docente.

13.5. Estágios não obrigatórios

Para garantir que os alunos realizem estágios não-obrigatórios, a Instituição, conforme Lei específica N 11.788 de 22 de setembro de 2008, fornecerá Declaração de Matrícula e apresentará Mecanismos de acompanhamento de estágio não obrigatório:

Termo de cooperação de estágio:

não obrigatório: a empresa paga o seguro de vida;

parceria realizada entre cedente, concedente e o aluno.

O Instituto Invenio estimula que seus alunos participem de programas de estágio e atualmente possui parceria com a Nube - Núcleo Brasileiro de Estágios, oportunizando o ingresso de alunos no mercado de trabalho.

14. Sistema de avaliação do processo de ensino e aprendizagem

14.1. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação

Conforme indicado na LDB – Lei 9394/96 – a avaliação do processo de aprendizagem dos estudantes deve ser contínua e cumulativa, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e dos resultados ao longo do período sobre os de eventuais provas finais. Da mesma forma, no Instituto INVENIO é previsto pela “Organização Didática” que a avaliação seja norteada pela concepção formativa, processual e contínua, pressupondo a contextualização dos conhecimentos e das atividades desenvolvidas, a fim de propiciar um diagnóstico do processo de ensino e aprendizagem que possibilite ao professor analisar sua prática e ao estudante comprometer-se com seu desenvolvimento intelectual e sua autonomia.

Assim, os componentes curriculares do curso preveem que as avaliações terão caráter diagnóstico, contínuo, processual e formativo e serão obtidas mediante a utilização de vários instrumentos, tais como:

- a. Exercícios;
- b. Trabalhos individuais e/ou coletivos;
- c. Fichas de observações;
- d. Relatórios;
- e. Autoavaliação;
- f. Provas escritas;
- g. Provas práticas;
- h. Provas orais;
- i. Seminários;
- j. Projetos interdisciplinares e outros.

14.2. Sistematização das informações referentes à avaliação

os processos, instrumentos, critérios e valores de avaliação adotados pelo professor serão explicitados aos estudantes no início do período letivo, quando da apresentação do Plano de Ensino da disciplina. Ao estudante, será assegurado o direito de conhecer os resultados das avaliações mediante vistas dos referidos instrumentos, apresentados pelos professores como etapa do processo de ensino e aprendizagem.

Os docentes deverão registrar no diário de classe, no mínimo, dois instrumentos de avaliação.

A avaliação dos componentes curriculares deve ser concretizada numa dimensão somativa, expressa por uma Nota Final, de 0 (zero) a 10 (dez), – por bimestre, nos cursos com regime anual e, por semestre, nos cursos com regime semestral; à exceção dos estágios, trabalhos de conclusão de curso, e disciplinas com características especiais.

O resultado do estágio, do trabalho de conclusão de curso e das disciplinas com características especiais é registrado no fim de cada período letivo por meio das expressões “cumpriu” / “aprovado” ou “não cumpriu” / “retido”.

Os critérios de aprovação nos componentes curriculares, envolvendo simultaneamente frequência e avaliação, para os cursos da Educação Superior de regime semestral, são a obtenção, no componente curricular, de nota semestral igual ou superior a 6,0 (seis) e frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas e demais atividades.

Fica sujeito a Instrumento Final de Avaliação o estudante que obtenha, no componente curricular, nota semestral igual ou superior a 4,0 (quatro) e inferior a 6,0 (seis) e frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas e demais atividades. Para o estudante que realiza Instrumento Final de Avaliação, para ser aprovado, deverá obter a nota mínima 6,0 (seis) neste instrumento. A nota final considerada, para registros escolares, será a maior entre a nota semestral e a nota do Instrumento Final.

O Instrumento Final é composto de duas atividades:

Prova com valor até 10 (dez) pontos e trabalho que pode agregar até 2 pontos à nota final deste instrumento.

É importante ressaltar que os critérios de avaliação na Educação Superior primam pela autonomia intelectual. A avaliação é contínua e cumulativa, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e dos resultados ao longo do período sobre os de eventuais provas finais. A avaliação do processo de aprendizagem dos discentes será, portanto, norteadada pela concepção formativa, processual e contínua, pressupondo a contextualização dos conhecimentos e das atividades desenvolvidas, a fim de propiciar um diagnóstico do processo de ensino e aprendizagem que possibilite ao docente analisar sua prática e, ao estudante, comprometer-se com seu desenvolvimento intelectual.

Assim, os componentes curriculares do curso preveem que as avaliações tenham caráter diagnóstico, contínuo, processual e formativo e serão obtidas mediante a utilização de vários instrumentos, tais como: exercícios, trabalhos individuais e/ou

coletivos, relatórios, provas escritas, provas práticas, provas orais, seminários, projetos interdisciplinares e outros.

Deste modo, a avaliação do desempenho, como parte integrante da metodologia do processo de ensino e aprendizagem, poderá ocorrer de diversos modos e em vários momentos, tanto através de um ambiente virtual de aprendizagem, quanto presencialmente.

14.3. Planejamento das ações para a melhoria da aprendizagem

O NDE do CST em Gestão de Recursos Humanos é o órgão encarregado para atuar na gestão e no processo de avaliação interna do curso, junto com a Comissão Própria de Avaliação (CPA). Os conteúdos deficitários serão levantados pela CPA no processo de autoavaliação e encaminhados ao NDE que possui a competência para a avaliação dos programas de ensino e da execução do trabalho dos docentes. No âmbito externo, os principais processos avaliativos são conduzidos pelo INEP/MEC, cujos dados se referem ao ENADE.

Deste modo, o NDE elabora um plano de ações para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem que é subsidiado pelos relatórios disponibilizados pela CPA e pelos resultados do ENADE, CC e CPC; procede com suas reuniões periódicas com os docentes, atende-os e busca meios para superar as dificuldades levantadas.

Outros instrumentos do NDE para diagnosticar e retificar os aspectos negativos do curso são a abertura à opinião dos alunos, bem como a possibilidade de contar com o apoio da Coordenação de Ensino para a tomada de decisões mais relevantes.

A averiguação do grau de empregabilidade e satisfação dos empregadores são indicadores importantes. Buscar-se-á implantar mecanismos de melhoria através do monitoramento junto aos mesmos. Propõe-se a realização de pesquisas por amostragem com audiência e processo de escuta ativa.

14.4. Mecanismos para o desenvolvimento e a autonomia do discente

O curso oferece uma diversidade de incentivo ao desenvolvimento da autonomia de seus alunos em direção à aprendizagem, especialmente através de ferramentas pedagógicas e os próprios conteúdos das disciplinas.

Os conteúdos de core curriculum que fomentam o autoconhecimento e a busca de propósito de vida oferecem um grande estímulo e são um gatilho para a autonomia, uma vez que o aluno reflete e significa sua aprendizagem e sua ação na comunidade, fomentando um comprometimento e engajamento com o bem da sociedade.

Os professores estão e serão capacitados para instigar o aluno a buscar outras fontes de conhecimento durante as aulas. Por exemplo, o professor ao abordar um assunto específico do curso, fará menção de algum personagem, algum exemplo presente em alguma obra literária ou algum filme e, este tipo de abordagem criará um laço afetivo com o aluno que o instigará a buscar a fonte deste conhecimento.

Outras ferramentas importantes são as mesas de discussão e seminários socráticos que visam a interação de conhecimentos diversos e a importância do professor como fomentador desta autonomia ao propor questões e ações que orientam o aluno para melhorar seu conhecimento.

A própria metodologia do microlearning adotada no Instituto INVENIO propõe a atuação autônoma e regular do aluno, através da execução de pequenas tarefas, por tópicos, que, ao final da disciplina, terá proporcionado a participação efetiva do discente em um grande volume de atividades, em benefício de seu próprio processo de aprendizagem.

Os questionários de múltipla-escolha, um excelente mecanismo para certificar a aprendizagem, também contribui para o aluno realizar uma autorreflexão de sua aprendizagem.

As disciplinas Projeto Integrador I, II, III e IV - uma para cada semestre é uma ferramenta pedagógica potente para estimular a autonomia do discente. Terá a oportunidade e responsabilidade de organizar um projeto (sempre com orientação de um professor), desenvolvê-lo e apresentar os resultados de todo este esforço e dedicação.

Outro incentivo em direção à autonomia é a participação das atividades de extensão de caráter transversal e interdisciplinar que visam enriquecer o repertório e competências do aluno. Destaca-se a característica da flexibilidade curricular, pois a integralização das atividades de extensão deverão ocorrer durante o período em que o aluno estiver regularmente matriculado, conforme sua própria disponibilidade de adequação às atividades e compatibilidade de horário com os componentes

curriculares oferecidos. Esta carga horária prevê a participação do aluno em projetos, programas, eventos, cursos, oficinas e prestação de serviços, atividades multidisciplinares especialmente dedicadas à responsabilidade social, além de outras atividades afins, sob a coordenação de um professor responsável.

Para efeito de cômputo de horas e verificação do cumprimento das atividades de extensão, a Coordenadoria do Curso deve publicar um regulamento próprio que estabeleça as normas gerais para registro destas atividades, explicitando as respectivas cargas horárias, limites para cada tipo de atividade e documentos comprobatórios requeridos.

15. Sistema de avaliação do projeto de curso

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), criado pela Lei nº. 10.861/2004, é formado por três componentes principais: a avaliação das instituições, dos cursos e do desempenho dos estudantes. O SINAES determina a avaliação de todos os aspectos que giram em torno do ensino, da pesquisa, da extensão, da responsabilidade social, do desempenho dos alunos, da gestão, do corpo docente, do corpo discente, do corpo técnico-administrativo, da infraestrutura física e dos equipamentos da instituição.

A Avaliação Institucional relaciona-se com os compromissos e responsabilidade social da instituição por meio do cumprimento de sua missão, da promoção de valores democráticos, do respeito à diferença e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional, entre outros.

15.1. Autoavaliação

A metodologia e os instrumentos utilizados no processo de avaliação interna, com frequência trienal, são discutidos, elaborados, aplicados e analisados pela Comissão Própria de Avaliação (CPA).

Junto com a CPA, o NDE do CST em Gestão de Recursos Humanos é o órgão encarregado de atuar na gestão e no processo de avaliação interna do curso. Os conteúdos deficitários serão levantados pela CPA no processo de autoavaliação e encaminhados ao NDE que possui a competência para a avaliação dos programas

de ensino e da execução do trabalho dos docentes. Deste modo, o NDE se subsidia com os relatórios disponibilizados pela CPA, procede com suas reuniões periódicas com os docentes, atende-os e busca meios para superar as dificuldades levantadas. Outros instrumentos do NDE para diagnosticar e retificar os aspectos negativos do curso são a abertura à opinião dos alunos, bem como a possibilidade de contar com o apoio da Coordenação de Ensino para a tomada de decisões mais relevantes.

Ainda no processo de avaliação interna, haverá pesquisa e análise do fluxo dos estudantes para verificação dos padrões de retenção e evasão, além do diálogo com o NAD para auxiliar nesta tarefa. Serão implementados mecanismos de avaliação das disciplinas e, ao término de cada uma delas, o aluno preencherá um questionário para avaliar a estrutura física, a equipe docente, conteúdos e metodologia.

A CPA exercerá com autonomia as atribuições de coordenar e articular o processo interno de avaliação do INVENIO, sistematizar e disponibilizar informações para a comunidade acadêmica, diretores e demais responsáveis pela condução do Instituto, inclusive para os órgãos competentes.

As etapas do processo avaliativo serão:

1ª etapa – Preparação

a) Constituição da CPA

b) Elaboração do planejamento

Os membros da CPA farão constar no planejamento os objetivos, as estratégias, a metodologia, os recursos e o calendário das ações avaliativas, como reuniões, seminários etc.

c) Sensibilização

A CPA buscará canais de comunicação, como reuniões, palestras etc., visando promover o envolvimento da comunidade acadêmica e demais membros do INVENIO na construção da proposta avaliativa.

Deste modo, haverá planejamento, acompanhamento e sistema de avaliação do projeto de curso com a participação ativa de alunos, professores, dirigentes, empregadores e sociedade. Outro elemento importante de melhoria é procurar conhecer as expectativas distintas destes participantes da instituição.

Serão estabelecidas métricas e perspectivas qualitativas e quantitativas dentro da avaliação, como pesquisas periódicas e sistemáticas com os diferentes públicos.

2ª Etapa – Desenvolvimento

Cuidar para que haja coerência entre as ações planejadas e as metodologias adotadas, promover a articulação entre os membros participantes e cumprir os prazos estipulados no calendário.

São consideradas as seguintes atividades:

- a) Realização de reuniões ou debates de sensibilização;
- b) Sistematização de ideias e sugestões oriundas destas reuniões;
- c) Realização de seminários internos para apresentação do SINAES e da proposta do processo de avaliação interna e discussões dos resultados;
- d) Definição da composição dos grupos de trabalho, atendendo aos principais segmentos da comunidade acadêmica (avaliação de alunos, docentes, estudo de evasão etc.);
- e) Construção de instrumentos para coleta de dados: entrevistas, questionários, site institucional e outros;
- f) Definição da metodologia de análise e interpretação dos dados;
- g) Definição das condições materiais para o desenvolvimento do trabalho: espaço físico, docentes e técnicos com horas de trabalho dedicadas a esta tarefa e outros;
- h) Elaboração de relatório de autoavaliação e de reuniões sistemáticas de trabalho;
- i) Organização e discussão dos resultados com a comunidade acadêmica e publicação das experiências.

3ª Etapa – Consolidação

- a) Análise crítica

Procede-se a análise do relatório final, bem como uma análise crítica de todo o processo avaliativo e a aplicação de seus resultados para consolidar os aspectos positivos e buscar caminhos para sanar os insatisfatórios.

- b) Relatório

O relatório final deve espelhar, de forma concisa e clara, o resultado do processo de discussão, de análise e interpretação dos dados advindos, principalmente, do processo de autoavaliação, como um todo.

c) Divulgação

Divulgação para que o relatório final alcance o público em geral e provoque discussões dos resultados. A CPA poderá promover reuniões, documentos informativos, seminários, entre outros.

d) Balanço crítico

Após a etapa de autoavaliação, será feita uma análise crítica das estratégias utilizadas, das dificuldades e dos avanços apresentados. Essa ação permitirá planejar ações futuras, uma vez que o processo avaliativo será contínuo no INVENIO, como um balizador da avaliação externa, previsto no SINAES como a próxima etapa da avaliação institucional.

A CPA terá como parâmetros para a avaliação institucional as 10 dimensões constantes do art. 3º da Lei 10.861/2004:

I – a missão e o plano de desenvolvimento institucional;

II – a política para o ensino, pesquisa, pós-graduação, extensão e as respectivas formas de operacionalização, os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa e demais modalidades;

III – a responsabilidade social da instituição, especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento socioeconômico, à defesa do meio ambiente, da produção artística e do patrimônio cultural;

IV – a comunicação com a sociedade;

V – as políticas de pessoal, as carreiras dos corpos docente e técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho;

VI – organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios;

VII – infraestrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa e recursos de informação e comunicação;

VIII – planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional;

IX – políticas de atendimento aos estudantes;

X – sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

15.2. Avaliação externa

No âmbito externo, os principais processos avaliativos são conduzidos pelo INEP/MEC, cujos dados se referem ao ENADE e questionários de satisfação e melhoria junto à comunidade ao entorno do INVENIO. Conta-se ainda com a relevância dos resultados do CC e do CPC, essenciais para a avaliação e tomada de decisões em busca da melhoria do curso. Os resultados serão avaliados pelo NDE e, de forma colegiada, serão propostas para a Coordenação de Ensino melhorias nos diferentes aspectos de formação.

Outro elemento importante é a averiguação do grau de empregabilidade e satisfação dos empregadores, buscando-se implantar mecanismos de melhoria através do monitoramento junto aos mesmos. Propõe-se a realização de pesquisas por amostragem com audiência e processo de escuta ativa.

16. Trabalho de conclusão de curso (TCC)

O Parecer do Conselho Nacional de Educação / Câmara de Educação Superior (CNE/CES) nº. 239/2008 estabelece que o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) nos cursos superiores de tecnologia é facultativo.

Baseado nesse documento, o CST em Gestão de Recursos Humanos do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO **não contempla** o TCC em sua matriz curricular.

17. Estágio curricular supervisionado

De acordo com a Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, o “estágio é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à

preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional (...). Entretanto, o Art. 2º. informa que: “O estágio poderá ser obrigatório ou não obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso”. Além disso, o parecer do Conselho Nacional de Educação / Câmara de Educação Superior (CNE/CES) nº. 239/2008, estabelece que o estágio supervisionado nos cursos superiores de tecnologia é facultativo.

Assim, justifica-se que o estágio curricular supervisionado não esteja contemplado no CST em Gestão de Recursos Humanos do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO.

18. Infraestrutura

18.1. Espaço de trabalho para docentes em tempo integral

O espaço de trabalho para docentes em tempo integral do Instituto INVENIO conta com uma sala ampla e devidamente equipada com mesas, cadeiras, armários, telefone, rede WiFi e com 1 computador para cada curso devidamente formatado, com acesso à Internet e impressora durante 24 horas por dia. É compatível com o fim a que se destina, tanto no tocante à dimensão, quanto à limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação, segurança para a guarda de material e pertences pessoais e comodidade.

As dimensões da sala e o mobiliário possibilitam certa flexibilidade em termos de configuração espacial para favorecer o conforto. Além disso, as mesas e cadeiras são fabricadas por empresa especializada, apresentam laudo NR17 - Ergonomia e possuem certificação ISO 9001.

Os computadores do INVENIO possuem:

- softwares gratuitos, com atualizações periódicas realizadas pelo locatário (vide contrato de aluguel);
- pacote G Suite gratuito (parceria com Google) com armazenamento ilimitado no Google Drive;
- acesso às plataformas do Documentos Google, GMail, Apresentações, Planilhas, Formulários, Sala de Aula, Meet (até 100 pessoas simultâneas por sala), Agenda, Hangouts, Currents, Sites, Contatos, Grupos, Jamboard, Vault.

Equipamentos de microfone e fones de ouvido, em geral, são de uso pessoal e pertencem aos próprios docentes. Porém, se desejarem, eles poderão requisitá-los na secretaria.

Identicamente, sob demanda, mediante solicitação à secretaria, os docentes terão assegurada a acessibilidade instrumental através de recursos de tecnologia assistiva como teclados de computador e mouses adaptados, entre outros.

Assim, o espaço de trabalho para docentes em Tempo Integral atende às necessidades institucionais e viabiliza todas as ações necessárias para o desenvolvimento do corpo docente em seus estudos e preparação das atividades didático-pedagógicas. Além disso, apresenta plenas condições para o atendimento a discentes e orientandos de forma privativa.

Maiores detalhes sobre as instalações físicas constam do PDI e foram cadastradas no sistema e-MEC.

18.2. Espaço de trabalho para o coordenador

O espaço de trabalho para coordenadores de curso e serviços acadêmicos compreende duas salas (uma para cada coordenador dos cursos de tecnologia) de 10 m², cada. Estas salas estão devidamente equipadas com mesas, cadeiras, armários, telefone, rede WiFi e com 1 computador para cada curso devidamente formatado, com acesso à Internet e impressora durante 24 horas por dia. São compatíveis com o fim a que se destinam, incluindo o atendimento aos discentes e aos docentes com privacidade. As salas atendem aos quesitos de dimensão, equipamentos, conservação, limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, segurança para a guarda de material e pertences pessoais e comodidade.

As dimensões da sala e o mobiliário possibilitam certa flexibilidade em termos de configuração espacial para favorecer o conforto. Além disso, as mesas e cadeiras são fabricadas por empresa especializada, apresentam laudo NR17 - Ergonomia e possuem certificação ISO 9001.

Alternativamente, o Instituto INVENIO dispõe de outros espaços multifuncionais que possibilitam o trabalho do coordenador com recursos tecnológicos diferenciados

para o atendimento aos discentes e aos docentes, individualmente ou em grupo, com privacidade e comodidade.

Os computadores do INVENIO possuem:

- softwares gratuitos, com atualizações periódicas realizadas pelo locatário (vide contrato de aluguel);
- pacote G Suite gratuito (parceria com Google) com armazenamento ilimitado no Google Drive;
- acesso às plataformas do Documentos Google, GMail, Apresentações, Planilhas, Formulários, Sala de Aula, Meet (até 100 pessoas simultâneas por sala), Agenda, Hangouts, Currents, Sites, Contatos, Grupos, Jamboard, Vault.

Equipamentos de microfone e fones de ouvido, em geral, são de uso pessoal e pertencem aos próprios coordenadores. Porém, se desejarem, eles poderão requisitá-los na secretaria.

Identicamente, sob demanda, mediante solicitação à secretaria, os coordenadores terão assegurada a acessibilidade instrumental através de recursos de tecnologia assistiva como teclados de computador e mouses adaptados, entre outros.

Assim, o espaço de trabalho para o coordenador de curso atende às necessidades institucionais e viabiliza todas as ações acadêmico-administrativas, contando com infraestrutura tecnológica, tanto básica, quanto diferenciada que possibilita formas distintas de trabalho. Além disso, apresenta plenas condições para o atendimento de indivíduos ou grupos de forma privativa.

Maiores detalhes sobre as instalações físicas constam do PDI e foram cadastradas no sistema e-MEC.

18.3. Sala coletiva de professores

Para os professores do curso é destinada uma sala coletiva de 25 m². A sala está devidamente equipada com mesas, cadeiras, armários para a guarda de materiais, rede WiFi, telefone e com 2 computadores devidamente formatados, com acesso à Internet e impressora durante 24 horas por dia. É compatível com o fim a que se destina, tanto no tocante à dimensão, quanto à limpeza, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade, conservação, comodidade e espaço para guardar equipamentos e materiais.

O amplo espaço da sala possibilita, ainda, uma redistribuição do mobiliário para descanso, atividades de lazer e reuniões informais, que propicia um ambiente favorável à integração entre os professores. Além disso, o espaço de trabalho apresenta plenas condições para o atendimento aos discentes, podendo reservar um espaço específico para este atendimento.

Alternativamente, o Instituto INVENIO dispõe de outros espaços multifuncionais que possibilitam o trabalho dos docentes com recursos tecnológicos diferenciados para o atendimento aos discentes e orientandos, individualmente ou em grupo, com privacidade e comodidade.

As mesas e cadeiras são fabricadas por empresa especializada, apresentam laudo NR17 - Ergonomia e possuem certificação ISO 9001.

Os computadores do INVENIO possuem:

- softwares gratuitos, com atualizações periódicas realizadas pelo locatário (vide contrato de aluguel);
- pacote G Suite gratuito (parceria com Google) com armazenamento ilimitado no Google Drive;
- acesso às plataformas do Documentos Google, GMail, Apresentações, Planilhas, Formulários, Sala de Aula, Meet (até 100 pessoas simultâneas por sala), Agenda, Hangouts, Currents, Sites, Contatos, Grupos, Jamboard, Vault.

Equipamentos de microfone e fones de ouvido, em geral, são de uso pessoal e pertencem aos próprios docentes. Porém, se desejarem, eles poderão requisitá-los na secretaria.

Identicamente, sob demanda, mediante solicitação à secretaria, os docentes terão assegurada a acessibilidade instrumental através de recursos de tecnologia assistiva como teclados de computador e mouses adaptados, entre outros.

Além da secretaria que cuidará da parte administrativa, haverá também um apoio técnico, quando necessário para o atendimento das demandas dos docentes.

Considerando o 1º. e o 2º. semestres (primeiro ano) dos Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e em Redes de Computadores com um quadro máximo de 12 docentes não simultâneos neste período, incluindo os coordenadores dos cursos, os docentes contratados em regime de tempo parcial ou

integral e os horistas, a área e os recursos da sala coletiva de professores estão apropriados para o quantitativo de docentes.

Assim, a sala coletiva de professores atende às necessidades institucionais com recursos tecnológicos e espaço suficiente para viabilizar o trabalho, o descanso, o lazer e a integração do corpo docente, contando também com o apoio técnico-administrativo, quando necessário.

Maiores detalhes sobre as instalações físicas constam do PDI e foram cadastradas no sistema e-MEC.

18.4. Salas de aula

O Instituto INVENIO dispõe de 9 salas de aula (para os dois cursos superiores de tecnologia) com capacidade para 50 alunos, cada, perfazendo um total de, aproximadamente, 400 m². Especificamente, para o curso de Gestão de Recursos Humanos há uma reserva de 4 salas. As salas estão devidamente equipadas com sistema audiovisual como *datashow* e rede WiFi com acesso à Internet. São compatíveis com o fim a que se destinam, quanto às dimensões de acordo com o número de alunos por turma; conforto no tocante à ergonomia e distância entre as mesas e assentos, limpeza, iluminação, acústica e ventilação com janelas amplas e sistema de ar condicionado); pontos de energia (tomadas padrão) suficientes, distribuídos nas paredes e piso para os professores, alunos e equipamentos comuns; acesso a pessoas portadoras de necessidades especiais, conforme a legislação vigente; conservação e segurança. Além disso, as dimensões da sala e o mobiliário possibilitam flexibilidade em termos de configuração espacial para viabilizar diferentes atividades de ensino-aprendizagem.

As instalações físicas constam do PDI e foram cadastradas no sistema e-MEC.

Um aspecto relevante para as salas de aula é a qualidade das mesas e cadeiras, incluindo suas características ergonômicas. Os dados técnicos apresentados a seguir entram na descrição destes detalhes para atestar a qualidade do mobiliário disponível no Instituto INVENIO.

As mesas e cadeiras são fabricadas por empresa especializada e apresentam laudo NR17 - Ergonomia; tampo em acabamento melamínico, com alta resistência às

agressões externas, alta durabilidade e fácil de limpar; os produtos possuem certificação ISO 9001.

Mesas

Material: Pés em tubos de aço carbono NBR1010 secção redonda de diâmetro 22,2 mm ($\pm 0,2$ mm) com espessura de 1,5 mm ($\pm 0,1$ mm), travessa do assento em tubo de aço carbono NBR1010 amassado com espessura de 1,5mm ($\pm 0,1$ mm).

Processo de conformação de tubo: conformação a frio, livre de amassamento e rugas visíveis.

Sistema de soldagem: MIG livre de respingos, possuindo superfície lisa e homogênea, sem pontos cortantes, superfície áspera ou escórias.

Pré-Tratamento: Antiferruginoso que assegure resistência à corrosão em câmara de névoa salina de no mínimo 300 horas (desengraxe e processo de nanotecnologia utilizando fluorzircônio, que garantem grande resistência mecânica e excelente acabamento).

Pintura: Eletrostática híbrida epóxi/poliéster a pó com polimerização em estufa, possui agente antimicrobial e isento de metais pesados, com película mínima de 60 microns.

Ponteiras: Ponteira alta em polietileno de alta densidade c/ redutor de ruído, medindo externamente diâmetro 28mmx45mm com espessura de 8 mm no ponto de contato do tubo com o piso. Tolerância 5%.

Construção: Todos os cantos arredondados sem rebarbas ou partes cortantes.

Assento e Encosto

Material: Polipropileno virgem resistente a alto impacto. Material livre de metais pesados.

Fixação na estrutura: Assento e encosto fixados na estrutura por meio de 4 rebites cada em alumínio extrudado de repuxo não aparentes na superfície. Diâmetro 4,9mm (corpo) x diâmetro 9mm (cabeça). Tolerância ± 1 mm.

Dimensões: Assento: Largura 410(± 3)mm, Profundidade 460(± 5)mm. Encosto: Largura 430(± 5)mm, Altura 280(± 3)mm. Espessura mínima de 4($\pm 0,5$)mm.

Ergonomia: Assento e encosto possuem superfície de contato ergonômica. Assento com curvatura frontal diminuindo a pressão nas pernas.

Acabamento: Cantos arredondados sem rebarbas. Superfície de contato com acabamento texturizado evitando deslizamento.

Dimensões gerais

Laudos em conformidade com as normas ABNT.

- Relatório de análise química da tinta para estruturas metálicas conforme a NBR NM 300-3:2004 mais errata 2007. Emitido por laboratório acreditado pelo INMETRO. Atendendo a lei federal nº11762 de 1º de agosto de 2008.
- Relatório de avaliação de névoa salina em peças metálicas conforme NBR 8094 mediante a ensaio com duração mínima de 300 horas e avaliada conforme ISO 4628:2015 e NBR 5841:2015. Emitido por laboratório acreditado pelo INMETRO. Com grau de empolamento em d0/t0 e grau de enferrujamento Ri0.
- Relatório de avaliação de grau de corrosão por atmosfera úmida saturada, conforme NBR8095:2015 mediante a ensaio com duração mínima de 300 horas e avaliada conforme ISO4628:2015 e NBR5841:2015. Emitido por laboratório acreditado pelo INMETRO. Com grau de empolamento em d0/t0 e grau de enferrujamento Ri0.
- Relatório da medição da espessura da camada de tinta da superfície metálica conforme NBR 10443:2008. Emitido por laboratório acreditado pelo INMETRO, com espessura mínima de 60µm.
- As mesas e cadeiras da fornecedora apresentam laudo NR17 Ergonomia.

18.5. Laboratório de informática

O laboratório de informática do Instituto INVENIO está instalado em uma ampla sala com computadores de última geração com acesso à Internet durante 24 horas por dia, incluindo sistemas operacionais e outros softwares livres ou licenciados de uso comum para as atividades acadêmicas. Dispõe também de bancadas, assentos, armários, quadro branco, 1 telão, rede WiFi, mesas e cadeira para o docente. O laboratório é compatível com o fim a que se destina e atende aos quesitos de limpeza, iluminação, dimensão, equipamentos, conservação, comodidade, acústica e ventilação natural ou sistema de ar condicionado.

Há acesso a pessoas com necessidades especiais, conforme a legislação vigente. Complementarmente, sob demanda, o INVENIO proverá recursos específicos para assegurar a acessibilidade da comunidade acadêmica.

Além disso, as dimensões da sala e o mobiliário possibilitam flexibilidade em termos de configuração espacial para viabilizar diferentes atividades de ensino-aprendizagem.

As mesas e cadeiras são fabricadas por empresa especializada e apresentam laudo NR17 - Ergonomia; tampo em acabamento melamínico, com alta resistência às agressões externas, alta durabilidade e fácil de limpar; os produtos possuem certificação ISO 9001.

Maiores detalhes sobre as instalações físicas constam do PDI e foram cadastradas no sistema e-MEC.

Os computadores estão instalados com o Sistema Operacional Windows 10 e há contrato com o Google para o uso do pacote G Suite gratuito, que inclui:

- 3 mil contas de E-mail para uso dos funcionários e alunos;
- armazenamento ilimitado no Google Drive;
- acesso às plataformas do Documentos Google, GMail, Apresentações, Planilhas, Formulários, Sala de Aula, Meet (até 100 pessoas simultâneas por sala), Agenda, Hangouts, Sites, Contatos, Grupos, Jamboard.

No Instituto INVENIO a manutenção do laboratório de informática está a cargo do Centro Educacional Assistencial Profissionalizante (CEAP), conforme contrato de locação que é administrado pelo Coordenador Administrativo do INVENIO. Assegura-se, deste modo, a avaliação periódica do laboratório de informática quanto à sua adequação, qualidade e pertinência, ao atribuir tal responsabilidade a esta Coordenação. Outrossim, cabe ao Coordenador Administrativo a regulamentação do uso do laboratório de informática, cuja aprovação fica a cargo do Diretor Geral.

Pelo contrato de locação, o CEAP, que já administra os contratos com as operadoras (principal e secundária) de Internet banda larga fixa, responde também ao Coordenador Administrativo do INVENIO pela garantia da estabilidade, velocidade de acesso e redundância da Internet no local. O CEAP cuida também da

distribuição do sinal de Internet nas suas dependências, seja via cabos, seja via redes sem fio.

O acesso dos discentes ao laboratório de informática é livre, desde que não esteja agendado. Tanto os docentes quanto os discentes poderão solicitar a reserva do laboratório para atividades especiais vinculadas ao curso na secretaria do INVENIO. O laboratório também poderá ser utilizado para a aplicação de provas, trabalhos individuais ou em equipe, assim como qualquer outro tipo de atividade a critério do docente da disciplina ou coordenador do curso. Transcreve-se, a seguir, o Regulamento Geral de Uso do Laboratório de Informática do Instituto INVENIO:

TÍTULO I

DOS OBJETIVOS

Art. 1º - O laboratório de informática do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO tem por objetivo oferecer infraestrutura necessária para o desenvolvimento de atividades acadêmicas e de pesquisa que necessitam de recursos computacionais.

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS

Art. 2º - O laboratório de informática coloca à disposição de seus usuários softwares compatíveis com os cursos implementados no INVENIO.

CAPÍTULO I – DOS USUÁRIOS

Art. 3º - São usuários preferenciais do laboratório de informática do INVENIO:

I – Discentes;

II – Docentes;

III – Funcionários;

IV – Convidados da comunidade externa, devidamente autorizados pela direção do INVENIO.

CAPÍTULO II – DOS SOFTWARES

Art. 4º - Os softwares instalados nos computadores estão disponíveis para uso geral, porém é proibida a sua cópia ou instalação em outros equipamentos.

Art. 5º - É vedada a instalação pelos usuários de qualquer software, regularizado ou não, mesmo que para uso temporário e sob qualquer pretexto.

Art. 6º - É proibida a utilização de equipamentos, downloads de jogos, filmes, vídeos, músicas e execução de trabalhos para terceiros.

Art. 7º - A instalação de qualquer software ou aplicativo para atividades extracurriculares deverá ser feita somente pelo responsável pelo curso, devendo ser solicitada por e-mail ou ofício ao Coordenador Administrativo, com até cinco dias úteis de antecedência.

CAPÍTULO III - DA UTILIZAÇÃO DOS COMPUTADORES E EQUIPAMENTOS

Art. 8º - Os usuários podem utilizar os computadores somente para atividades acadêmicas, ligadas ao ensino, pesquisa e extensão.

Art. 9º - Nada deve ser gravado no disco rígido (HD) do computador sem autorização do Professor.

Art. 10 - A integridade e segurança dos arquivos gravados no disco rígido (HD) não serão de responsabilidade do Laboratório, cabendo aos respectivos proprietários a guarda de uma cópia em seu poder.

Art. 11 - Não devem ser alteradas as configurações atuais dos computadores, bem como feitas quaisquer modificações no ambiente de trabalho, contendo diretórios, criação de senhas de acesso ou outras definições que possam alterar o padrão de operação de equipamento, a não ser durante as aulas e apenas por orientação do professor.

Art. 12 - O laboratório de informática tem um serviço de manutenção de assistência técnica em computadores, visando seu perfeito funcionamento. Portanto, é dever do usuário, ao constatar uma irregularidade, informar ao Responsável pelo Laboratório para tomar as devidas providências.

Art. 13 - O usuário deverá zelar pela limpeza e conservação do recinto e dos equipamentos existentes no laboratório de informática.

Art. 14 - Quaisquer danos aos equipamentos, ocasionados por mau uso, serão avaliados pelo Coordenador Administrativo, que tomará as providências necessárias. O usuário estará sujeito a penalidades que irão desde advertência à suspensão temporária ou permanente.

Art. 15 - Os professores que desejarem utilizar o laboratório de informática devem efetuar reservas na Secretaria do INVENIO com antecedência mínima de cinco dias úteis, em formulário próprio.

Art. 16 - O usuário deverá acessar o equipamento através de login e senhas informadas pelo Professor responsável pelo curso e é de sua responsabilidade ligar e desligar o computador.

Art. 17 - São estritamente proibidas comidas e bebidas dentro do laboratório de informática.

Art. 18 - É proibida a visualização de conteúdos impróprios no laboratório, podendo sofrer monitoramento dos conteúdos acessados.

CAPÍTULO IV – DO HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

Art. 19 - O laboratório de informática estará disponível de segunda à sexta-feira, das 18h00 às 22h, e aos sábados, das 8h às 12h, salvo os horários em que haja agendamento por parte de docentes.

TÍTULO III - DAS PUNIÇÕES

Art. 20 - Visando proporcionar qualidade e segurança a todos, cabem àqueles que infringirem quaisquer normas deste regulamento, as seguintes punições:

I. Advertência verbal;

II. Advertência escrita;

III. Suspensão temporária dos direitos de utilização do laboratório de informática;

IV. Suspensão definitiva dos direitos de utilização do laboratório de informática;

V. Responsabilidades civis ou pessoais cabíveis dentro da lei.

Art. 21 - Os casos omissos deverão ser resolvidos pelo responsável pelo curso e pelo Coordenador Administrativo do INVENIO.

Art. 22 - Cabe ao responsável pelo curso o encaminhamento de quaisquer solicitações, informações ou reclamações ao Coordenador Administrativo do INVENIO.

Art. 23 - O presente Regulamento deverá ser aprovado pelo Diretor Geral do Instituto INVENIO e entrará em vigor tão logo o INVENIO inicie suas atividades.

18.6. Bibliografias básica e complementar por unidade curricular

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO prevê, em sua Organização Didático-Pedagógica, o serviço de biblioteca virtual que possibilitará ao usuário a utilização de uma plataforma para pesquisa de periódicos e acervo digital.

Sabendo-se detentor de uma visão diferenciada que busca promover a formação humanística dos discentes através das disciplinas que compõem o Core Curriculum, o Instituto INVENIO investe na produção própria do conteúdo didático-pedagógico para estas disciplinas. Desta forma, todo este material devidamente catalogado estará disponível para a comunidade acadêmica no acervo digital próprio do INVENIO.

Quanto aos demais componentes curriculares do Curso Superior de Tecnologia (CST) em questão, tanto para a modalidade presencial, quanto para a modalidade EaD, optou-se pela contratação de um serviço de biblioteca virtual que possa garantir o acesso ininterrupto pelos usuários aos 3 títulos que compõem as bibliografias básicas e aos 5 títulos que compõem as bibliografias complementares de cada um desses componentes curriculares.

Após uma etapa de pesquisa e negociação, elegeu-se Biblioteca Virtual Catalogus, com os selos editoriais da Cengage e outras editoras.

O acervo, em português, atende às bibliografias básica e complementar dos CST em Gestão de Recursos Humanos do Instituto INVENIO. Além disso, a plataforma pode ser acessada em computadores, tablets e smartphones.

O contrato contempla o número de vagas anuais pretendidas e esta fornecedora possui plano de contingência.

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) do CST em Gestão de Recursos Humanos discutiu e referendou as bibliografias básicas e complementares para os componentes curriculares do 1º. e 2º. semestres do curso, ou ligeiras adaptações sem prejuízo aos discentes, para que os mesmos tenham acesso às obras mais relevantes e constantes na plataforma da biblioteca virtual. O NDE tem a responsabilidade de propor e validar as referências bibliográficas, conforme a atualização dos conteúdos programáticos, componentes curriculares e/ou publicações. Por meio desta prática de discussão contínua das referências bibliográficas no âmbito das reuniões do NDE, pode-se assegurar que o acervo da

bibliografia básica está atualizado em relação aos conteúdos programáticos descritos no PPC.

O acesso à plataforma ocorre por meio de login e senha pessoal. Para instituições de ensino não há limites de usuários, nem filas de espera. Assim, os usuários podem realizar acessos simultâneos e ter à disposição conteúdos diversos sempre que precisarem. O monitoramento de eventuais problemas de acesso será feito pelo Instituto INVENIO que terá, como instrumento de garantia, o gerenciamento do contrato assinado com a fornecedora do serviço.

A plataforma proporciona também um recurso de busca dinâmica pelo título, nome do autor ou por palavras-chave, além de um sumário para a navegação. Outras facilidades são as marcações de páginas, os realces e as anotações digitais.

Como recurso de acessibilidade, esta biblioteca virtual pode ser usada como um leitor de livros que reproduz em áudio o seu conteúdo.

19. Ementas e bibliografia

Componente curricular: Antropologia Filosófica I	
Semestre: 1º	Carga horária: 60h
<p>Conteúdo programático: A vida sensitiva. O que significa ser vivo. A hierarquia de perfeição dos seres vivos. O princípio intelectual da conduta humana. Dualismo e dualidade no ser humano. O conceito de alma. As faculdades e as funções apetitivas da alma. O intelectual e o sentimental. A linguagem humana indicadora do pensamento. A ação de pensar, a vontade e a afetividade humana. Reflexões sobre os sentimentos. Educação nos bons hábitos. A pessoa e as notas que a definem. A intimidade e a manifestação do corpo. A pessoa como fim em si mesma. A natureza humana e seus fins. A teologia natural. A ética. A técnica e o mundo humano*. O Homem e o mundo natural*. Os males da tecnologia e o problema ecológico*. A tecnocracia e os valores ecológicos*. A benevolência como atitude ante a natureza e os seres vivos*. A ciência, os valores e a verdade. A liberdade interior ou constitutiva. A liberdade de escolha ou o arbítrio. O crescimento e a realização da liberdade. Pluralismo e tolerância**. Relações interpessoais. Definições de amor e seus tipos. O desejo e o conhecimento do outro. A contemplação da beleza. A felicidade e o sentido da vida. A vida como tarefa. Modelos equivocados de felicidade.</p> <p>(*) conteúdos que abordam a Educação Ambiental, conforme o Art. 14 da Resolução CNE/CP nº. 2, de 15 de junho de 2012.</p> <p>(**) conteúdo que aborda a Educação das Relações Étnico-raciais, conforme a Resolução CNE/CP nº. 1, de 17 de junho de 2004, em seus Art. 1º., 2º. e 3º.</p>	
Bibliografia básica	Tonchis, L. C. A Arte de Ser Feliz: Na Visão da Ética Aristotélica, Paco Editorial, 2017
	Passos, J. D. A Filosofia Como Cura da Alma: A Formação Ética Como Terapia na Atividade Filosófica Antiga, Paco Editorial, 2019
	Machado, I. Introdução à Antropologia, Contexto, 2023
Bibliografia complementar	Martins, R. A. Aristóteles e o estudo dos seres vivos, Livraria da Física, 2015
	Aristóteles. Arte Poética, Blucher, 2020
	Ghiraldelli Jr., P. Sócrates: pensador e educador a filosofia do conhece-te a ti mesmo, Cortez Editora, 2015
	Tonchis, L. C. A Arte de Ser Feliz: Na Visão da Ética Aristotélica, Paco Editorial, 2017
	Ribeiro, D. ; Os Índios e a Civilização, Global, 2017
Biblioteca virtual:	Catalogus

Disciplina: Comunicação Empresarial e liderança	
Semestre: 1º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo programático: Conceituação e pressupostos teóricos da comunicação organizacional e outras terminologias como comunicação empresarial e comunicação corporativa. A comunicação organizacional no contexto da gestão de recursos humanos. Sistema e funcionamento da comunicação nas organizações. Importância de dar e receber Feedback; Estratégias de negociação; Conhecer as pessoas e como influenciar/ persuadir positivamente; Perfis de liderança e padrões de desenvolvimento de características de um líder.</p>	
Bibliografia Básica:	Penteado, R.W. A Técnica da Comunicação Humana, Cengage, 2012
	Kyrillos, L. Sardenberg, C. A. Comunicação e liderança, Contexto, 2019.
	Drummond, V. S. Confiança e Liderança nas Organizações, Cengage, 2012
Bibliografia Complementar:	Griffin, R.W.; Moorhead, G. Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações, Cengage, 11ª. Ed., 2016
	Campbell, K. K.; Huxman, S. S. ; Brukholder, T. R. Atos de Retórica: para pensar, falar e escrever criticamente, Cengage, trad. 5ª edição, 2016
	Moellwald, L. E. Comunicação corporativa: A disputa entre a ficção e a realidade Cengage, 2011.
	CELESTINO, S. O Líder Transformador : Como transformar pessoas em líderes, Cengage, 2017
	Freitas, W. R. S. Gestão de Recursos Humanos no Século XXI: Desafios e tendências; Paco editorial, 2022.
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Fundamentos de marketing	
Semestre: 1º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Estratégias aplicadas de Marketing e o século XXI; Comportamento do Consumidor ;Comunicação Integrada de Marketing na Era Digital; Marketing: a criação de valor para os clientes; Análise ambiental; Planejamento de marketing e estratégia organizacional; Segmentação do mercado; Administração e desenvolvimento de produtos e serviços; Marketing de serviços; Comunicação de marketing.</p>	
Bibliografia Básica:	Pride, W. M; Ferrel, C. Fundamentos de Marketing: Conceitos e Práticas - Tradução da 6ª edição norte-americana, Cengage, 2016
	Garcia, S. Marketing para cursos superiores, Blucher, 2019
	Calil, A. Inbound Marketing: Estratégias práticas para empresas e projetos, Casa do Código, 2019
Bibliografia Complementar:	Boone, L. E.; Kurtz, D. Marketing Contemporâneo - Tradução da 12ª edição norte-americana, Cengage, 2013
	Lupetti, M. Gestão estratégica da comunicação mercadológica - Planejamento, Cengage, 2013
	Bateson, J. E. G.; Hoffman, K. D. Princípios de Marketing de Serviços: Conceitos, estratégias e casos - TRADUÇÃO DA 4ª EDIÇÃO,, Cengage, 2016
	Garcia, S. Marketing para cursos superiores, Blucher, 2019
	Moellwald, L. E. Comunicação corporativa: A disputa entre a ficção e a realidade Cengage, 2011.
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Fundamentos de endomarketing e marketing interno	
Semestre: 1º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Conceito de Endomarketing. O Endomarketing como ferramenta para a melhoria do clima organizacional. Conceito de marketing interno. O marketing interno como ferramenta para melhoria do clima organizacional. política de gestão de pessoas para o engajamento de colaboradores. Desenvolvimento de um plano de marketing interno e endomarketing para gerar o clima organizacional pretendido. Motivação, employer branding, estratégias de comunicação, planejamento de gestão da mudança, políticas de retenção de colaboradores.</p>	
Bibliografia Básica:	Garcia, S. Marketing para cursos superiores, Blucher, 2019
	Penteadó, R.W. A Técnica da Comunicação Humana, Cengage, 2012
	Baron, R.A.; Shane, S.A. Empreendedorismo: Uma visão do processo, Cengage, 2012
Bibliografia Complementar:	Moellwald, L. E. Comunicação corporativa: A disputa entre a ficção e a realidade Cengage, 2011.
	Pride, W. M; Ferrel, C. Fundamentos de Marketing: Conceitos e Práticas - Tradução da 6ª edição norte-americana, Cengage, 2016
	Nascimento, L.P.; Carvalho, A. V.; Serafim, O. C. G. Administração de Recursos Humanos - Volume 1: 2ª edição, Cengage, 2012
	Lupetti, M. Gestão estratégica da comunicação mercadológica - Planejamento, Cengage, 2013
	Kyrillos, L. Sardenberg, C. A. Comunicação e liderança, Contexto, 2019.
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Gestão das relações e cultura organizacional	
Semestre: 1º	Carga Horária: 60h
Conteúdo Programático: Política de gestão de pessoas para o engajamento de colaboradores. Práticas/ atividades de atração e retenção de talentos; Desenvolver clima organizacional de modo a promover o engajamento e vínculo com a missão da organização; Motivação e administração do stress; Teorias clássicas e contemporâneas de administração, clima e cultura organizacional.	
Bibliografia Básica:	Snell, S. A., Norris, S.S, Bohlander, G. W. Administração de Recursos Humanos, Cengage, tradução da 17ª edição, 2021
	Freitas, M.E. Cultura Organizacional: evolução e crítica., Cengage, 2012
	Griffin, R.W.; Moorhead, G. Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações, Cengage, 11ª. Ed., 2016
Bibliografia Complementar:	Costa Neto, P. L. O.; Canuto, S. A. Administração com Qualidade: Conhecimentos Necessários Para Gestão Moderna; Blucher, 2010
	Motta, F. C.P; Vasconcelos, I. Teoria Geral da Administração, Cengage, 4ª ed., 2021
	Daft, R. Administração, Cengage, 12ª ed. 2018
	Mascarenhas, A. O. Gestão Estratégica de Pessoas - Evolução, Teoria e Crítica, Cengage, 2012
	Williams, C. Princípios de administração, Cengage, 2018.
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Projeto Integrador I - Comunicação e Gestão das Relações	
Semestre: 1º	Carga Horária: 60h
Conteúdo Programático: Projeto com características de empreendedorismo e ligação com o mundo concreto do trabalho.	
Bibliografia Básica:	Cunha, C; Cintra, L. Nova gramática do português contemporâneo, Lexikon, 2017
	Liberato, Y.; Fulgêncio, L. É Possível Facilitar a Leitura: um guia para escrever claro - 2ª edição, Contexto, 2007
	Blikstein, I. Falar em Público e Convencer: Técnicas e Habilidades, Contexto, 2016
Bibliografia Complementar:	Kury, A. G. Português básico e essencial, Lexikon, 2013.
	Oliveira, J. P. M.; Motta, C. A. P. Como Escrever Textos Técnicos 2a edição, Cengage, 2012
	Kyrillos, L. Sardenberg, C. A. Comunicação e liderança, Contexto, 2019.
	Penteado, R.W. A Técnica da Comunicação Humana, Cengage, 2012
	Griffin, R.W.; Moorhead, G. Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações, Cengage, 11ª. Ed., 2016
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Ética I	
Semestre: 2º	Carga Horária: 60h
Ética nas empresas: a presença da ética nas empresas, decisões diretivas, responsabilidade, ética na avaliação e nas práticas organizativas, a ética no exercício da liderança e a ação do dirigente, enfoque ético humanizador da empresa, ética e lealdade dos clientes, como a ética ajuda a ter bons resultados.	
Bibliografia básica	Chanlat, F. Gestão Empresarial: Uma Perspectiva Antropológica, 2011.
	Passos, J. D. A Busca da Excelência Moral do Homem: O Nascimento e Desenvolvimento da Ética na Antiguidade, 2017
	Barroco, M.L.S. Ética: fundamentos sócio-históricos. V.4. Cortez Editora, 2008
Bibliografia complementar	Ghiraldelli Jr., P. Sócrates: pensador e educador a filosofia do conhece-te a ti mesmo, Cortez Editora, 2015
	Rios, T.A. ; Ética e competência. v.7, Cortez Editora, 2011
	Cortella, M. S. Educação, convivência e ética: audácia e esperança!, Cortez Editora, 2015
	Souza, R.E.G. Ética e Educação, Cengage, 2016
	Aparecido, J.P.A. Ética, Fenomenologia e Gestão do Conhecimento nas Organizações, Paco Editorial, 2018
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Recrutamento e Seleção	
Semestre: 2º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Compreender o processo de recrutamento e seleção dentro da cultura de cada organização; Discutir diferentes técnicas de recrutamento e seleção; Entender o passo-a-passo das etapas de entrada e desligamento; Compreender a relevância de atrativos como ambiente de trabalho, valorização/ reconhecimento e desenvolvimento pessoal, remuneração são fatores cruciais para o engajamento; Reconhecer e utilizar as melhores práticas de recrutamento e seleção utilizadas no momento e como as inovações tecnológicas impactam e favorecem este processo; Relevância do trabalho em equipe para o sucesso do recrutamento e seleção (parcerias e alianças estratégicas); Técnicas de Recrutamento, RH digital, IA (processos de análise e seleção); Recrutamento interno e externo: prós e contras; Mecanismos de Captação e retenção de talentos.</p>	
Bibliografia Básica:	Williams, C. Princípios de administração, Cengage, 2018.
	Snell, S. A., Norris, S.S, Bohlander, G. W. Administração de Recursos Humanos, Cengage, tradução da 17ª edição, 2021
	Andrade, D. F. Recursos Humanos, Gerenciando Pessoas, Ed. Viena, 2019
Bibliografia Complementar:	Róglio, K.; Abib, G; Rese, N; Matitz, Q. Preciso Demitir... E Agora?: Reflexões Baseadas em Experiências de Demissão, Paco Editorial, 2018
	Caldana, A. C. F; Macini, N. Diálogo com Gestores: Desafios e Estratégias em RH; 1 Paco Editorial, 2018.
	Freitas, W. R. S. Gestão de Recursos Humanos no Século XXI: Desafios e tendências; Paco editorial, 2022.
	Marques, J. C. Recursos Humanos, Cengage 2016.
	Diniz, S.S. Gestão de Pessoas - Novos Tempos, Novos Paradigmas no Cenário Nacional, Cengage, 2013
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Gestão de Cargos, Salários e benefícios	
Semestre: 2º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: "Conhecimento de cada função do conjunto de cargos da empresa; descrição de cargos (planejar e descrever cargos, atribuições e competências); requisitos necessários que os ocupantes dos cargos devem atender; remuneração e remuneração estratégica; plano de carreira; análise, desenhos e avaliação de cargos; estrutura e pesquisa salarial. Conceito de benefícios; tipos de benefícios; objetivos de benefícios; desenho do plano de benefícios; administração de planos de benefícios; previdência privada e social. Remuneração e sua interação com outras políticas e práticas de gestão de pessoas. A relação entre Remuneração e Motivação. Remuneração estratégica. Salários. Benefícios. Remuneração Variável. Participação em Lucros e Resultados. Organização do Trabalho: Cargos e Competências. Avaliação de Cargos e de Competências. Desenho de Carreira. Pesquisa Salarial. Estrutura Salarial. Política Salarial. " Equilíbrio: motivação e engajamento Equilíbrio interno - hierarquia - responsabilidades; Equilíbrio externo - benchmarking Relação transparente com colaboradores/ Relação transparente com seus colaboradores/ Reconhecimento e retenção de talentos.</p>	
Bibliografia Básica:	Snell, S. A., Norris, S.S, Bohlander, G. W. Administração de Recursos Humanos, Cengage, tradução da 17ª edição, 2021
	Oliveira, R. C. A. Desvendando o Departamento de Pessoal, Editora Viena, 2018
	Nascimento, L.P.; Carvalho, A. V.; Serafim, O. C. G. Administração de Recursos Humanos - Volume 1: 2ª edição, Cengage, 2012
Bibliografia Complementar:	Griffin, R.W.; Moorhead, G. Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações, Cengage, 11ª. Ed., 2016
	Marques, J. C. Recursos Humanos, Cengage 2016.
	Andrade, D. F. Recursos Humanos, Gerenciando Pessoas, Ed. Viena, 2019
	Caldana, A. C. F; Macini, N. Diálogo com Gestores: Desafios e Estratégias em RH; 1 Paco Editorial, 2018.
	Freitas, W. R. S. Gestão de Recursos Humanos no Século XXI: Desafios e tendências; Paco editorial, 2022.
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Gestão de Carreira, Sucessão e avaliação	
Semestre: 2º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: "Visão global sobre administração de Carreiras. Papel das pessoas no planejamento de Carreira. Papel da Empresa na gestão de Carreira. O papel de Carreiras com Instrumento de Gestão. Plano de carreira e sucessão para o crescimento sustentável da organização; importância de um planejamento a longo prazo: atender demandas atuais e futuras; desafios de atração e retenção de talentos; meritocracia, plano de desenvolvimento do colaborador na organização; gestão estratégica de pessoas: valorização e preocupação com o desenvolvimento das pessoas. Construção de estruturas de carreiras, aspectos e limitações técnicas. Inserção da administração de carreiras na gestão de Recursos Humanos. Etapas para a construção de um sistema de administração de carreiras. Carreiras e Sucessão. Tendências e Desafios da Administração de Carreiras e Sucessão. Sucessão em empresas familiares; processo inserido na cultura organizacional.</p>	
Bibliografia Básica:	Snell, S. A., Norris, S.S, Bohlander, G. W. Administração de Recursos Humanos, Cengage, tradução da 17ª edição, 2021
	Nascimento, L.P.; Carvalho, A. V.; Serafim, O. C. G. Administração de Recursos Humanos - Volume 1: 2ª edição, Cengage, 2012
	Carneiro, P.; Said, J.G. Gestão Estratégica de Carreiras - E Agora?, Ed. Viena, 2019
Bibliografia Complementar:	Caldana, A. C. F; Macini, N. Diálogo com Gestores: Desafios e Estratégias em RH; 1 Paco Editorial, 2018.
	Griffin, R.W.; Moorhead, G. Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações, Cengage, 11ª. Ed., 2016
	CELESTINO, S. O Líder Transformador : Como transformar pessoas em líderes, Cengage, 2017
	Mascarenhas, A. O. Gestão Estratégica de Pessoas - Evolução, Teoria e Crítica, Cengage, 2012
	Andrade, D. F. Recursos Humanos, Gerenciando Pessoas, Ed. Viena, 2019
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Treinamento e desenvolvimento de pessoal	
Semestre: 2º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: 4 grandes blocos:Desenvolvimento humano - T&D; Treinamento; Educação corporativa;Desenvolvimento organizacional.</p> <p>"Métodos e técnicas de treinamento eficazes no meio empresarial; papel do gestor de treinamento como facilitador no desenvolvimento de pessoas. Estratégias de treinamento e o ciclo de vida dos negócios. Desenvolvimento Humano: Organização como um conjunto integrado de competências - Modelo de competências e mapeamento no modelo por gestão de competências, Montagem de um banco de identificação de talentos.</p> <p>Processo de controle do treinamento e seus benefícios para a empresa. Mecanismos de avaliação e validação do treinamento. Distinção de treinamentos técnicos dos comportamentais. Custo e investimento em treinamento. Fatores que contribuem para o sucesso do treinamento; formas de aplicação de treinamento e desenvolvimento e os benefícios dos mesmos para as pessoas e organizações."</p> <p>Gestão estratégica de pessoas: instrumentos de gestão para acompanhar o desempenho das atividades, dos indivíduos e das equipes; Relação entre a gestão de pessoas e o comprometimento no alcance dos objetivos organizacionais; diferenças entre grupos e equipes. Equipes eficazes. Transformando indivíduos em membros de equipe.</p> <p>Ciclo do treinamento; Gestão do conhecimento, capital intelectual</p>	
Bibliografia Básica:	Garcia, S. Gestão 4.0 em tempos de disrupção, Blucher, 2020
	Costa Neto, P. L. O.; Canuto, S. A. Administração com Qualidade: Conhecimentos Necessários Para Gestão Moderna; Blucher, 2010
	Nascimento, L.P.; Carvalho, A. V.; Serafim, O. C. G. Administração de Recursos Humanos - Volume 1: 2ª edição, Cengage, 2012
Bibliografia Complementar :	Snell, S. A., Norris, S.S, Bohlander, G. W. Administração de Recursos Humanos, Cengage, tradução da 17ª edição, 2021
	Nascimento, L.P.; Carvalho, A. V.; Serafim, O. C. G. Administração de Recursos Humanos - Volume 1: 2ª edição, Cengage, 2012
	Andrade, D. F. Recursos Humanos, Gerenciando Pessoas, Ed. Viena, 2019
	Marques, J. C. Recursos Humanos, Cengage 2016.
	Longenecker, J.G; Petty, W., Palich, L.E., Hoy, F. Administração de pequenas empresas - Tradução da 18ª edição norte-americana, Cengage, 2019
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Projeto Integrador II- Gestão da Carreira e Desenvolvimento	
Semestre: 2º	Carga Horária: 60h
Conteúdo Programático: Projeto com características de empreendedorismo e ligação com o mundo concreto do trabalho.	
Bibliografia Básica:	Alexandre, A.F. Metodologia científica: princípios e fundamentos; Blucher, 2021
	Oliveira, J. P. M.; Motta, C. A. P. Como Escrever Textos Técnicos 2a edição, Cengage, 2012
	Cunha, C; Cintra, L. Nova gramática do português contemporâneo, Lexikon, 2017
Bibliografia Complementar:	Blikstein, I. Falar em Público e Convencer: Técnicas e Habilidades, Contexto, 2016
	Snell, S. A., Norris, S.S, Bohlander, G. W. Administração de Recursos Humanos, Cengage, tradução da 17ª edição, 2021
	Blikstein, I. Técnicas de comunicação escrita, Contexto, 2016
	Carneiro, P.; Said, J.G. Gestão Estratégica de Carreiras - E Agora?, Ed. Viena, 2019
	Griffin, R.W.; Moorhead, G. Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações, Cengage, 11ª. Ed., 2016
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Antropologia Filosófica II	
Semestre: 3o.	Carga horária: 60h
<p>Conteúdo programático: A vida social, seu fim e elementos. As instituições e a autoridade política. A tradição. Os traços da sociedade atual. Sexualidade, matrimônio e família. O sentido humano da sexualidade. O amor conjugal. A origem da pessoa. Violência, lei e direito*. A lei e a razão*. A justiça e o direito*. Ética e direito*. A autoridade e suas funções. A cidade e a política. A cidade como cenário da vida humana. A comunicação e a arte de entender-se. A política, o Estado, a sociedade civil e a democracia. O tempo da vida humana. O mistério, a transcendência e o romantismo. O trabalho e o lazer. O espetáculo, o esporte, a música e a diversão. Os limites do homem: a dor. Psicologia da dor: sofrimento, medo e tristeza. O sentido da dor. O êxito e o fracasso na vida humana. A maldade do mal e o remédio ao sofrimento. A cultura e a vida econômica. Ações produtivas, trabalho e profissão. A arte e suas dimensões. Trabalho, necessidades humanas e economia. A essência da atividade econômica. As fontes da riqueza. A empresa. O destino e a religião. O anseio de imortalidade. O sagrado e o fato religioso. A ocultação de Deus em nosso tempo. Fundamentação antropológica da religião. A religião e os valores morais e culturais.</p> <p>(*) conteúdos que abordam a Educação em Direitos Humanos, conforme os Art. 2º. ao 5º. da Resolução CNE/CP nº. 1, de 30 de maio de 2012.</p>	
Bibliografia básica	Freyre, G. Casa-grande & senzala, Global, 2006
	Jaime, P. ; Lucio, F. Sociologia das organizações: Conceitos, relatos e casos, Cengage, 2022.
	Gomes, M.P. Antropologia: ciência do homem, filosofia da cultura, Contexto, 2008
Bibliografia complementar	Mooney, L.A.; Knox, D.; Schacht, C. Problemas sociais: Uma análise sociológica da atualidade - Tradução da 9ª edição norte-americana, Cengage, 2016
	Cascudo, L.C. História dos nossos gestos, Global, 2003
	Santos, M.P; Paula, M.H.P.P; Martines, S. História, cidades, redes políticas e sociais, Blucher, 2018
	Oliveira, A.F. Filosofia e Ética: Abordagens em Tecnologia, Ambiente e Sociedade - Volume 1, Paco Editorial, 2016
	Souza, R.E.G. Ética e Educação, Cengage, 2016
Biblioteca virtual:	Catalogus

Disciplina: Legislação Trabalhista e Previdenciária	
Semestre: 3º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Introdução ao Direito Trabalhista e Previdenciário; História, evolução, conceitos aplicáveis; Relações de emprego; Formas de remuneração; Liberdade e organização Sindical; Direito previdenciário na Constituição; Nova reforma previdenciária: alterações e implicações. Aposentadoria e previdência pública e privada; Benefícios previdenciários. Relações de emprego e Formas de remuneração; Imunidade e isenções tributárias; Tributos relevantes e contribuições sociais; Benefícios previdenciários e mudanças da nova lei trabalhista.</p>	
Bibliografia Básica:	Ribeiro, J.O.X. ; Manual de Direito Previdenciário em Esquemas 1ª edição; Rideel, 2020
	Teixeira Neto, P.; Souza, F.C. Consolidação das Leis do Trabalho – Maxiletra 27ª edição, Rideel, 2020
	Almeida, A.L.P. ; Direito do Trabalho – Material, Processual e Legislação Especial - 19ª Edição, Rideel, 2019
Bibliografia Complementar:	Ribeiro, J.O.X.; Quirino, P.R. Reforma da Previdência Comentada 1ª edição, Rideel, 2020
	Kalil, R.B. A regulação do trabalho via plataformas digitais, Blucher, 2020
	Horvath Jr., Miguel. Direito Previdenciário - 12ª edição, Blucher, 2020
	Almeida, A.L.P. Prática Trabalhista 12ª edição, Rideel, 2020
	Oliveira, R. C. A. Desvendando o Departamento de Pessoal, Editora Viena, 2018
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Conflitos e Negociação Sindical	
Semestre: 3º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Relações Trabalhistas, Políticas de Relações Trabalhistas, O sindicalismo e sua forma de atuação: liberdade, autonomia e organização sindical; - a representação dos trabalhadores nas empresas, Conflitos Trabalhistas, As negociações sindicais – coletiva e individual - níveis de negociação coletiva: nacional, setorial e na empresa. Negociação: posturas e habilidades. Redação do acordo.Gestão de conflitos: tipos e níveis.</p>	
Bibliografia Básica:	Almeida, A. T.; Morais, D.C.; Costa, A. P. C. S.; Alencar, L.H.; Daher, S.F.D. Decisão em grupo e negociação Interciência; 2019.
	Griffin, R.W.; Moorhead, G. Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações, Cengage, 11ª. Ed., 2016
	Penteado, R.W. A Técnica da Comunicação Humana, Cengage, 2012
Bibliografia Complementar:	Blikstein, I. Falar em Público e Convencer: Técnicas e Habilidades, Contexto, 2016
	Aranha, F. Liderança:Seus primeiros passos para ser o líder, Casa do Código, 2020
	Ellwanger,C; Garcia, E.C. Mediação e Justiça Restaurativa: A efetividade da Justiça Multiportas para o tratamento dos conflitos, Paco Editorial, 2022
	Cartaxo, A.M. B.; Cabral, M.S.R. Seguridade Social, Previdência e Serviço Social: desafios do tempo presente, Cortez Editora, 2021
	Drummond, V. S. Confiança e Liderança nas Organizações, Cengge, 2012
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Fundamentos de Contabilidade	
Semestre: 3º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Aspectos Fundamentais da Contabilidade. Contabilidade à Luz da Lei 6.404/76 das Sociedades por Ações. Critérios de análise das demonstrações contábeis e financeiras. Principais demonstrativos contábeis e financeiros utilizados. Planejamento e controle; Patrimônio: Escrituração, Contas e classificação, Razonete e Balancete; Operações com mercadorias; Conciliação bancária, Emissão de documentos fiscais, Fluxo de caixa, Sistemas informatizados de processamento contábil e financeiro.</p>	
Bibliografia Básica:	Padoveze, C. L. Contabilidade de custos - Teoria, prática, integração com sistemas de informações (ERP), Cengage, 2014.
	Salazar, J. N.; Beneditto, G. C. Contabilidade Financeira, Cengage, 2012.
	Padoveze, C. L. Análise das Demonstrações Financeiras, Cengage, 3ª ed. revista e ampliada; 2013.
Bibliografia Complementar:	Padoveze, C. L. Introdução à Administração Financeira - 2ª Ed, Cengage, 2013
	Leite, A. Aplicações da Matemática: administração, economia e ciências contábeis, Cengage, 2016
	Mowen, M.M; Hansen, D. R. Gestão de Custos: Contabilidade e Controle, Cengage, 2012
	Afrânio Carlos Murolo; Bonetto. Matemática Aplicada a Administração, Economia e Contabilidade, Cengage, 2a. edição, 2012.
	Brigham, E. F.; Ehrhardt, M. C. Administração Financeira: Teoria e prática, Cengage, 14a. edição, 2016
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Fundamentos de Economia	
Semestre: 3º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Introdução à economia e conceitos básicos. O componente curricular abordará os fundamentos teóricos da microeconomia e da macroeconomia, mostrando para o discente a importância dos fundamentos nas decisões gerenciais. Macroeconomia básica: medidas de atividade econômica, teoria da determinação da renda e do produto nacional. Conceitos e instrumentos da ciência para analisar o comportamento de indivíduos e atividades empresariais e sua relação com o ambiente econômico. Noções de Microeconomia: teoria elementar do funcionamento do mercado. Estruturas de mercado. Macroeconomia básica: medidas de atividade econômica, teoria da determinação da renda e do produto nacional.</p>	
Bibliografia Básica:	Mankiw, Gregory N. Princípios de Microeconomia: Tradução da 8ª edição norte-americana Cengage, 2021
	Mankiw, Gregory N. Introdução à Economia, Cengage, 8a. edição, 2019.
	Brigham, E. F.; Ehrhardt, M. C. Administração Financeira: Teoria e prática, Cengage, 14a. edição, 2016
Bibliografia Complementar:	Afrânio Carlos Murolo; Bonetto. Matemática Aplicada a Administração, Economia e Contabilidade, Cengage, 2a. edição, 2012.
	Padoveze, Clóvis L. Introdução à Administração Financeira - 2ª ed. Cengage, 2013.
	McGuigan, J., Moye, C. R. Economia de Empresas: Aplicações, estratégia e táticas, Cengage, 13a. ed. 2013.
	Harris, F. H. de B, Introdução a Economia, Cengage, 2017
	Leite, A. Aplicações da Matemática: administração, economia e ciências, Cengage, 2016
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Projeto Integrador III- Gestão de Projetos	
Semestre: 3º	Carga Horária: 60h
Conteúdo Programático: Projeto com características de empreendedorismo e ligação com o mundo concreto do trabalho.	
Bibliografia Básica:	Cunha, C; Cintra, L. Nova gramática do português contemporâneo, Lexikon, 2017
	Blikstein, I. Técnicas de comunicação escrita, Contexto, 2016
	Farah, O.E.; Siqueira, JP L.; Boaventura, J.M.G. Estratégia para corporações e empresas - Teorias atuais e aplicações, Cengage, 2012
Bibliografia Complementar:	Oliveira, J. P. M.; Motta, C. A. P. Como Escrever Textos Técnicos 2ª edição, Cengage, 2012
	Alexandre, A.F. Metodologia científica: princípios e fundamentos; Blucher, 2021
	Salvador, A. Squarisi, D. Escrever Melhor: Guia para passar os textos a limpo, Contexto, 2008
	Baker, R.; Gido, J; Clements, J. Gestão de Projetos - Tradução da 7ª edição norte-americana; Cengage, 2019
	Garcia, S. Gestão 4.0 em tempos de disrupção, Blucher, 2020
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Ética II	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
Fundamentos Éticos, Princípios, Ética na modernidade, o princípio do bem comum, valores e virtudes básicas no meio empresarial, sabedoria prática, Por que a ética na direção? A ética aplicada à direção. Fundamentos de ética para uma boa direção. Bens e virtudes básicos para uma boa direção. A ética na tomada de decisões. Resolução de dilemas éticos. Ética e responsabilidade empresarial. Ética e sustentabilidade*.	
(*) conteúdo que aborda a Educação Ambiental conforme o Art. 14 da Resolução CNE/CP nº. 2, de 15 de junho de 2012.	
Bibliografia básica	Oliveira, A.F. Filosofia e Ética: Abordagens em Tecnologia, Ambiente e Sociedade - Volume 1, Paco Editorial, 2016
	Chanlat, F. Gestão Empresarial: Uma Perspectiva Antropológica, 2011
	Leite, M.B. A Questão da Dimensão Ética em Ser e Tempo, Blucher, 2018
Bibliografia complementar	Odum, E. P; Barret, G.W. Fundamentos De Ecologia, Cengage, 2007
	Rios, T.A. ; Ética e competência. v.7, Cortez Editora, 2011
	Souza, R.E.G. Ética e Educação, Cengage, 2016
	Aparecido, J.P.A. Ética, Fenomenologia e Gestão do Conhecimento nas Organizações, Paco Editorial, 2018
	Barroco, M.L.S. Ética: fundamentos sócio-históricos. V.4. Cortez Editora, 2008
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Estilos de Gestão	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: compreensão dos modelos de gestão e definição de quais modelos atendem melhor determinadas instituições. A Escola de Administração Científica. Os experimentos de Hawthorne. As Teorias X e Y de McGregor. A Teoria Z. Os estudos de Likert sobre os Estilos de Gestão. A Grade Gerencial. Estilos de gestão: Autoritário, Paternalista, Democrático, Coaching e Desenvolvimento, Meritocrático. Um novo estilo de gestão: liderança transcendental e empresas antropológicas.</p>	
Bibliografia Básica:	Daft, R. Administração, Cengage, 12ª ed. 2018
	Costa Neto, P. L. O.; Canuto, S. A. Administração com Qualidade: Conhecimentos Necessários Para Gestão Moderna; Blucher, 2010
	Motta, F. C.P; Vasconcelos, I. Teoria Geral da Administração, Cengage, 4ª ed., 2021
Bibliografia Complementar:	Williams C. Princípios de administração, Cengage, 2018
	Neto, J. A; Anjos, L. C; Cavalcante, Y; Jukemura, P. K. ESG Investing: um novo paradigma de investimentos, Blucher, 2022
	Robert E. Hoskisson Michael A. Hitt R. Duane Ireland Jeffrey S. Harrison. Estratégia Competitiva, Cengage, 2012
	Farah, O.E.; Siqueira, JP L.; Boaventura, J.M.G. Estratégia para corporações e empresas - Teorias atuais e aplicações, Cengage, 2012
	Farah, O.E.; Cavalcanti, M.; Marcondes, L. P. Empreendedorismo estratégico; empreendedorismo, Cengage, 2018
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Empreendedorismo	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Conhecimentos sobre o processo e características empreendedoras. Fundamentação da gestão do empreendimento. Orientação sobre a importância, estrutura e elaboração do plano de negócios; Características do empreendedor e como desenvolver um perfil empreendedor; Tipos de empreendedorismo (social, corporativo e intraempreendedorismo). Liderança, inovação, lidar com riscos, planejamento e acompanhamento.</p>	
Bibliografia Básica:	Kuratko, D. F. Empreendedorismo: Teoria, processo e prática, Cengage, 2017
	Farah, O.E.; Cavalcanti, M.; Marcondes, L. P. Gestão estratégica de negócios: Estratégias de crescimento e sobrevivência empresarial - 3ª edição revista e ampliada Cengage, 2018
	Baron, R.A.; Shane, S.A. Empreendedorismo: Uma visão do processo, Cengage, 2012
Bibliografia Complementar:	Galvão Filho, I. Criatividade e inovação: Entre na Era das Startups, Casa do Código, 2020
	Helou Filho, E.A. Empreendedorismo: Inovação e Sustentabilidade Ambiental, Paco Ambiental, 2013
	Longenecker, J.G; Petty, W., Palich, L.E., Hoy, F. Administração de pequenas empresas - Tradução da 18ª edição norte-americana, Cengage, 2019
	Robert E. Hoskisson Michael A. Hitt R. Duane Ireland Jeffrey S. Harrison. Estratégia Competitiva, Cengage, 2012
	Farah, O.E.; Siqueira, JP L.; Boaventura, J.M.G. Estratégia para corporações e empresas - Teorias atuais e aplicações, Cengage, 2012
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Motivação e Liderança	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
Conteúdo Programático: "Definição de motivação; objetivos da motivação nas empresas; como ocorre a motivação nas pessoas; estilos de liderança que promovem uma identidade com a missão da organização; o papel das necessidades da motivação; a importância do estilo gerencial na motivação do empregado; pessoas motivadas; promover a motivação no trabalho; administração do stress e qualidade de vida; avaliação da capacidade de motivar pessoas; a importância da liderança no trabalho; diferentes abordagens acerca da liderança; características e tributos que os líderes devem ter; estilos de liderança; perfil do líder; condutas para controlar problemas; Habilidades como condutor de reuniões. "	
Bibliografia Básica:	CELESTINO, S. O Líder Transformador : Como transformar pessoas em líderes, Cengage, 2017
	Griffin, R.W.; Moorhead, G. Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações, Cengage, 11ª. Ed., 2016
	Aranha, F. Liderança: Seus primeiros passos para ser o líder, Casa do Código, 2020
Bibliografia Complementar:	Penteado, R.W. A Técnica da Comunicação Humana, Cengage, 2012
	Daft, R. Administração, Cengage, 12ª ed. 2018
	Costa Neto, P. L. O.; Canuto, S. A. Administração com Qualidade: Conhecimentos Necessários Para Gestão Moderna; Blucher, 2010
	Drummond, V. S. Confiança e Liderança nas Organizações, Cengage, 2012
	Mascarenhas, A. O. Gestão Estratégica de Pessoas - Evolução, Teoria e Crítica, Cengage, 2012
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Responsabilidade social, inclusão e sustentabilidade	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
Conteúdo Programático: Visão estratégica e tática de programas de responsabilidade social, inclusão e sustentabilidade. Posturas, comportamentos e condutas que promovam o bem-estar interno e para a sociedade; Gestão estratégica e visão de qualidade de vida; programa de inclusão; programa de ações sustentáveis. Impacto de programas internamente e externamente. Construção da imagem da organização.	
Bibliografia Básica:	Spers, V. R. E. Empresa Sustentável, Paco Editorial, 2014
	Rodrigues Neto, F. Direitos e garantias às pessoas com deficiências: A atuação do poder público no processo de inclusão, Paco Editorial, 2020
	Benedito Gonçalves Eugenio, Relações etnicorraciais: Olhares plurais, Paco Editorial, 2014.
Bibliografia Complementar:	Neto, J. A; Anjos, L. C; Cavalcante, Y; Jukemura, P. K. ESG Investing: um novo paradigma de investimentos, Blucher, 2022
	Helou Filho, E.A. Empreendedorismo: Inovação e Sustentabilidade Ambiental, Paco Ambiental, 2013
	Freitas, M.E. Dantas, M. Diversidade Sexual e Trabalho, Cengage, 2012.
	Silva, M.C. Educação Ambiental: A Sustentabilidade em Construção, Paco Editorial, 2019
	Munck, L. Gestão da Sustentabilidade, Cengage, 2014
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Projeto Integrador - Gestão Empreendedora	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
Conteúdo Programático: Projeto com características de empreendedorismo e ligação com o mundo concreto do trabalho.	
Bibliografia Básica:	Cunha, C; Cintra, L. Nova gramática do português contemporâneo, Lexikon, 2017
	Blikstein, I. Técnicas de comunicação escrita, Contexto, 2016
	Baron, R.A.; Shane, S.A. Empreendedorismo: Uma visão do processo, Cengage, 2012
Bibliografia Complementar:	Farah, O.E.; Siqueira, JP L.; Boaventura, J.M.G. Estratégia para corporações e empresas - Teorias atuais e aplicações, Cengage, 2012
	Oliveira, J. P. M.; Motta, C. A. P. Como Escrever Textos Técnicos 2ª edição, Cengage, 2012
	Salvador, A. Squarisi, D. Escrever Melhor: Guia para passar os textos a limpo, Contexto, 2008
	Farah, O.E.; Cavalcanti, M.; Marcondes, L. P. Gestão estratégica de negócios: Estratégias de crescimento e sobrevivência empresarial - 3ª edição revista e ampliada Cengage, 2018
	Kuratko, D. F. Empreendedorismo: Teoria, processo e prática, Cengage, 2017
Biblioteca Virtual:	Catalogus

Disciplina: Libras (optativa)	
Semestre: 4º	Carga Horária: 40h
Conteúdo Programático: História, língua, identidade e cultura surda. Aspectos linguísticos e teóricos da Libras. Educação de surdos na formação de professores, realidade escolar. Estudo da Língua Brasileira de Sinais e introdução à fonologia, morfologia, sintaxe, semântica e pragmática.	
Bibliografia Básica:	WILCOX, S; WILCOX, P.P. Aprender a Ver. Tradução de Tarcísio de Arantes Leite. Editora Arara Azul. Disponível em: Editora Arara Azul. Disponível em: https://editora-arara-azul.com.br/site/ebook/detalhes/9
	Souza, I.V. Educação Inclusiva no Brasil, v.4, Paco Editorial, 2019
	Honora, Márcia. Inclusão educacional de alunos com surdez: concepção e alfabetização ensino fundamental 1º ciclo, Paco Editorial, 2014
Bibliografia Complementar:	Neiva de Aquino Albres (Org.) Tradução para crianças surdas: rara investigação, Biblioteca Universitária UFSC, 2020. Disponível em https://libras.ufsc.br/e-books/
	BRASIL, Acessibilidade Brasil, Dicionário da Língua Brasileira de Sinais; https://www.inep.gov.br/dicionario-de-libras/
	Tatiane Militão De Sá; Gildete da Silva Amorim Mendes Francisco. Professores de Libras: Encontros II: Estudos de Língua Brasileira de Sinais Para o Nível Superior, Paco Editorial, 2019
	Libras em estudo: descrição e análise Maria Carolina Casati Digiampietri Mônica Cruz de Aguiar Magaly de Lourdes Serpa Monteiro Dedino (Autoras Feneis, 2012. Disponível em https://libras.ufsc.br/e-books/
	QUADROS, Ronice Muller. Um capítulo da história do Signwriting. Disponível em: < http://www.signwriting.org/library/history/hist010.html >
Biblioteca Virtual:	Catalogus e domínio público

20. Lista de abreviaturas e siglas

AVA	Ambiente Virtual de Aprendizagem
CC	Conceito de Curso
CNCST	Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia
CONSUP	Conselho Superior
CPA	Comissão Própria de Avaliação
CPC	Conceito Preliminar de Curso
CST	Curso Superior de Tecnologia
EaD	Educação a Distância
ENADE	Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
IES	Instituição de Educação Superior
INEP Teixeira	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio
MEC	Ministério da Educação
NAD	Núcleo de Atendimento ao Discente
NDE	Núcleo Docente Estruturante
PBL	Aprendizagem Baseada em Problemas (Problem Based Learning)
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PNE	Pessoa com Necessidades Especiais
PPC	Projeto Pedagógico de Curso
PPI	Projeto Pedagógico Institucional
SERES	Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior