

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR E INOVAÇÃO INVENIO



PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO (PPC)

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

1. DADOS GERAIS DA INSTITUIÇÃO	3
2. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	4
3. APRESENTAÇÃO	5
3.1 Histórico do Instituto Invenio	6
4. JUSTIFICATIVA: IDENTIDADE E CONVENIÊNCIA	7
4.1 Identidade	7
4.2 Conveniência	7
5. CONTEXTO EDUCACIONAL, PROFISSIONAL E NÚMERO DE VAGAS	8
6. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO	9
7. SOBRE O CURSO	11
7.1 Objetivos	11
7.2 PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS	12
7.2.1. Ética como orientadora das ações educativas	12
7.2.2 Interdisciplinaridade	12
7.2.3 Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão	13
7.2.4 Flexibilidade Curricular	14
7.2.5 Inserção Social	14
8. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO	15
8.1 Conhecimentos	15
8.2 Habilidades	15
8.3 Atitudes	16
8.4 Atribuições no mercado de trabalho	16
9. ESTRUTURA CURRICULAR	17
9.1 Fundamentação legal	17
9.2 Representação gráfica da matriz curricular	18
9.3 Tabela detalhada	18
9.4 Estrutura Curricular	20
9.5 Articulação entre componentes curriculares	21
9.6 Conteúdo curricular diferenciado e inovador: Core Curriculum	22
9.7 Atividades de Extensão	23
9.7.1 Detalhamento dos Projetos Envolvidos nas Atividades Extensionistas	24
9.8 Atendimento aos requisitos legais e normativos	26
10. Ementário e bibliografia básica e complementar	27
11. METODOLOGIA DE ENSINO	49
12. Estágio supervisionado	51
13. Atividades complementares	51
14. Trabalho de conclusão de curso (TCC)	51
15. Atendimento ao discente	52
15.1 Apoio complementar ao discente	54
15.2 Atendimento a pessoas com deficiência	55
15.3 Acessibilidade metodológica e instrumental	56

16. GESTÃO DO CURSO E PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA	57
16.1. GESTÃO DO CURSO	57
16.1.1. NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)	58
16.1.2 COORDENAÇÃO DO CURSO	58
16.1.2 COLEGIADO DO CURSO	59
16.2. Avaliação interna	59
16.2.1 CPA	59
16.2.2 Autoavaliação do curso	60
16.3 Avaliação externa	60
16.3.1. Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes -ENADE	61
16.3.2 Acompanhamento dos egressos	61
17. SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM	62
17.1. Procedimentos de acompanhamento e de avaliação	62
17.2 Sistematização das informações referentes à avaliação	63
17.3. Planejamento das ações para a melhoria da aprendizagem	65
17.4 Mecanismos para o desenvolvimento e a autonomia do discente	66
18. ATIVIDADES DE TUTORIA	66
19. TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM	68
19.1. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)	68
19.2 Biblioteca	69
19.4 Laboratório de Informática	70
19.5. Outras Tecnologias de Informação e Comunicação	70
20. Material didático	70
20.1 Fluxo de produção	70
20.2. Processo de controle de produção	71
20.3. Validação do material didático	72
20.4. Distribuição e avaliação	72
21. Administração Acadêmica do Curso	73
21.1 Coordenação de Curso	73
21.2 Núcleo Docente Estruturante (NDE)	74
21.3. ATUAÇÃO DO COLEGIADO DE CURSO	76
22. Corpo Docente e de Tutores	76
22.1 CORPO DOCENTE	76
22.2 CORPO TUTORIAL	77
22.3 Capacitação do corpo docente e tutorial	77
23. Equipe multidisciplinar	78
24. INSTALAÇÕES GERAIS	80
24.1 Sala de coordenação	80
24.2 Sala coletiva de professores e de tempo integral	81
24.3 Salas de aula	81
24.4. Laboratório de informática	82
24.5. Biblioteca e Bibliografia básica e complementar por unidade curricular	83
25. Lista de abreviaturas e siglas	84

1. DADOS GERAIS DA INSTITUIÇÃO

Mantenedora: Instituto Brasileiro de Incremento e Expansão do Saber - IBIES

Município Sede: São Paulo

UF: SP

CNPJ: 28.923.809/0001-04

Dependência Administrativa: Privada sem fins lucrativos

Mantida: Instituto de Educação Superior e Inovação Invenio

Código: 24864

Município-sede: São Paulo

UF: SP

Endereço: R. José Vieira Martins, 270

CEP: 04466-025

Home Page: <https://invenio.edu.br>

Telefone: (11) 91541-3517

Atos Regulatórios

1. Credenciamento Invenio

Tipo de documento: Portaria No. 162, de 10/03/2022

Data do documento: 10/03/2022

Data de publicação: 11/03/2022

Prazo de validade: Vinculado ao Ciclo Avaliativo

2. Autorização de curso

Tipo de documento: Portaria No. 927, de 18 de outubro de 2022

Data do documento: 18/10/2022

Data de Publicação: 19/10/2022

2. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Instituição	Instituto Superior de Educação e Inovação INVENIO (credenciado pela Portaria no. 162 de 10 de março de 2022, publicada no D.O.U. em 11/03/22, edição Nº 48, seção 1, pg. 32)
Denominação	Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
Grau	Tecnológico
Modalidade	EAD
Localização	Rua José Vieira Martins, 270. Jardim Itapura, São Paulo – SP
Diretor	Roberto Yuji Ykko Ueda
Coordenadora do curso	Bernardete de Moura Borges Sugai
Número de vagas anuais	200
Regime	Semestral
Tempo mínimo de integralização	4 semestres
Tempo máximo de integralização	8 semestres
Disciplinas obrigatórias	25 componentes curriculares (24 disciplinas + atividades de extensão)
Carga horária	Total: 1648 horas relógio Atividades obrigatórias: 1608 h (horas relógio) Libras (disciplina optativa): 40 h (horas relógio)

Número de vagas ofertadas	200 vagas anuais
---------------------------	------------------

3. APRESENTAÇÃO

O NDE do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Invenio apresenta o PPC desse curso, desenvolvido com o escopo de proporcionar formação de qualidade e novas oportunidades de crescimento profissional para a comunidade dos bairros da Pedreira, Jardim Itapura, demais bairros do distrito da Cidade Ademar, Zona Sul da cidade de São Paulo e outras localidades.

O curso tem o objetivo imediato de formar profissionais habilitados para atuar no departamento de Recursos Humanos das empresas, nos serviços de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Avaliação de Desempenho, Gestão de Carreiras, e áreas afins.

O público-alvo são os jovens e adultos que buscam qualificação profissional na área.

O curso é oferecido no formato EaD, com a duração de quatro semestres, e carga horária de 1648 horas. Além do oferecimento das aulas na modalidade EaD, conta com encontros on-line e presenciais não obrigatórios, palestras e workshops, conforme detalhamento neste PPC. Também há convênios com empresa de estágio e canal de empregos com foco em público da região sul que oferecem oportunidades de estágio e emprego para os alunos.

Acreditamos que o curso, análogo ao curso de Gestão de RH presencial, beneficia um número ainda maior de alunos, contribuindo para reduzir a desigualdade social, fomentar o desenvolvimento econômico, promover novos negócios e novas oportunidades de emprego, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da região.

O núcleo docente estruturante (NDE) do curso:

Prof.a Esp. Bernardete Sugai - Coordenadora

Prof. Dr. Evandro Faustino

Prof. Dr. Paulo Sertek

Prof. Ms. Harrison Parizotto

Prof.a Ms. Andrea Marin

3.1 Histórico do Instituto Invenio

Conforme delineado em nosso Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o Instituto Invenio surgiu como o terceiro passo do desenvolvimento de duas iniciativas educacionais anteriores: o CEAP e o Colégio Caminhos e Colinas, todos criados pela iniciativa privada para servir a população de uma das regiões mais carentes da cidade de São Paulo.

O CEAP – Centro Educacional Assistencial Profissionalizante da Pedreira – iniciou suas atividades há quarenta anos, com a missão de oferecer aos jovens da região acesso gratuito à formação técnica e profissionalizante, e com isso ampliar suas oportunidades no mercado de trabalho. A excelência do CEAP foi progressivamente reconhecida, culminando com o prêmio de melhor ONG brasileira na área de formação profissional.

O Colégio Caminhos e Colinas foi fundado em 2019, com a missão de oferecer ensino fundamental e médio regulares e de alta qualidade aos estudantes que já faziam o ensino técnico no CEAP, e a toda a comunidade adjacente. O colégio rapidamente se destacou como referência, pela sua exigência acadêmica e qualidade pedagógica. Em seu ainda curto período de atividades já recebeu dois prêmios de excelência, o primeiro pela amplitude de seu impacto social, e o segundo pela rigorosa formação continuada de seu corpo docente. A demanda por matrículas cresceu exponencialmente ano a ano, até atingir o número atual de 1.100 alunos, em sua grande maioria bolsistas. Nos últimos três anos o Colégio habilitou jovens para ingressar em universidades de renome.

O Instituto Invenio é o terceiro degrau dessa escalada ascendente de formação e de serviço. Tem o objetivo de suprir a ausência de ensino superior na região, e ocupa, no período noturno, parte das instalações do CEAP e do Colégio. Iniciou suas atividades em 2022 com os cursos presenciais de Tecnologia em Redes de Computadores e Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, ambos já autorizados pelo MEC, e, em 2023, com o curso superior em tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade EAD, além de um curso pioneiro no país: Pós-Graduação em Preceptoria Educacional, na modalidade EaD, que atende docentes em todo o Brasil.

4. JUSTIFICATIVA: IDENTIDADE E CONVENIÊNCIA

4.1 Identidade

Formação Técnica e Prática: o curso oferece uma sólida formação técnica, com componentes curriculares que abordem os conceitos básicos da gestão de RH, com disciplinas essenciais como Recrutamento e Seleção, gestão de Avaliação, Treinamento e Desenvolvimento, e a Gestão de Cargos e Salários, entre outras.

Visão estratégica: É essencial que o curso desenvolva nos alunos a capacidade de pensar estrategicamente, preparando-os para tomar decisões que impactem positivamente as organizações onde estiverem.

Inovação e Tecnologia: É fundamental e oportuno que o curso, para ser efetivo, incorpore tecnologias modernas e métodos inovadores. O curso habilita o aluno para o uso de ferramentas tecnológicas e discute sobre novas tendências e práticas inovadoras na gestão de pessoas.

Ética e Sustentabilidade: Como todos os cursos do Invenio, este oferece aos alunos formação ética e incentivo à responsabilidade social e ambiental, uma formação ética e deontológica condizente com sua natureza de pessoa humana, e sua condição de profissional.

Desenvolvimento de competências pessoais: além das habilidades técnicas da profissão, o curso insiste no desenvolvimento das competências pessoais como liderança, trabalho em equipe, comunicação e negociação.

4.2 Conveniência

Consideramos que o Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos é de grande conveniência tanto para o aluno quanto para a comunidade:

Para a comunidade:

Desenvolvimento econômico: A formação de profissionais qualificados em RH pode atrair empresas para a região, gerando empregos e estimulando a economia local.

Melhoria na gestão das empresas existentes: profissionais de RH podem contribuir para a melhoria das organizações locais, como ONGs e pequenas empresas, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Fortalecimento da comunidade: a presença de um curso superior pode incentivar outros investimentos em infraestrutura e serviços na comunidade, como transporte, segurança e saúde.

Inclusão social: oferecer educação superior em áreas carentes promove a inclusão social, dando aos moradores a oportunidade de melhorar suas condições de vida e alcançar mobilidade social.

Democratização do acesso à educação: A região tem pouco acesso a cursos de qualidade. Um curso tecnológico para o bairro democratiza o acesso à educação superior e abre portas para novas oportunidades de emprego.

Para o aluno:

Inserção no mercado de trabalho: O curso de tecnólogo é bastante focado em habilidades práticas e específicas, preparando diretamente para o mercado de trabalho.

Empregabilidade rápida: o curso tem a duração de quatro semestres, permitindo uma entrada mais rápida no mercado.

Formação prática: o curso é focado em aspectos práticos da gestão de pessoas, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de colaboradores, o que facilita a aplicação imediata dos conhecimentos adquiridos.

Flexibilidade de atuação: o tecnólogo em RH pode atuar em empresas de diversos portes e múltiplos setores, aumentando as oportunidades de uma boa colocação.

Salário competitivo: profissionais formados em RH podem esperar salários iniciais entre R\$ 2.500 e R\$ 4.000, com potencial de crescimento para mais de R\$ 6.000.¹

Alta demanda: a área de RH é essencial em praticamente todas as empresas, aumentando em muito as chances de emprego imediato.

Exemplo positivo na comunidade: ser um caso de sucesso pode inspirar outros jovens a buscar educação e melhores oportunidades.

5. CONTEXTO EDUCACIONAL, PROFISSIONAL E NÚMERO DE VAGAS

¹ Fonte: Panorama Salarial dos Profissionais de RH e Departamento Pessoal no Brasil, Convenia, 2023.

Um curso de Gestão de RH justificar-se-ia pelo simples fato de não haver cursos superiores na região. O Instituto Invenio é a única faculdade da região a oferecer cursos presenciais com infraestrutura completa de atendimento aos seus alunos. Instituições universitárias mais próximas encontram-se em um raio de 3,5 km. Considerando a alta densidade populacional e o fato da IES estar localizada 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, e atualmente, empresas de logística.

Outro dado relevante é a grande procura pela formação na área. De acordo com o mapa do Ensino Superior 2024 - Semesp, o curso Gestão de Pessoas foi o 3o. curso com o maior número de alunos concluintes e o 5o. curso mais procurado de ensino à distância na rede privada. No estado de São Paulo, Gestão de Pessoas foi o 4o. curso mais procurado de ensino à distância na rede privada. Fundamentado no cenário descrito acima, o Instituto INVENIO considera que o número de vagas está adequado para atender a demanda. 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.

6. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO

As políticas institucionais no âmbito do curso são:

Quanto ao ensino:

- Qualidade e atualização curricular: o currículo é revisado e atualizado para refletir as necessidades do mercado e as inovações na área do curso.
- Uso de Metodologias ativas, que promovam a participação do aluno, e como isso o encaminhem para o ideal traçado no Perfil do Egresso.
- Formação continuada dos docentes, com incentivo à capacitação e atualização, por meio de cursos, workshops e participação em eventos acadêmicos.

Quanto à extensão:

- Projetos comunitários: como explicitado no item referente às ações extensionistas, o curso incentiva.
- Eventos e palestras: Estão previstos momentos e dias para eventos, palestras e seminários que agreguem profissionais de RH e áreas afins, para compartilhar experiências e conhecimentos com os alunos.

Quanto à pesquisa:

Embora os cursos de tecnologia não sejam obrigados a ter uma linha de pesquisa específica, consideramos que o estímulo à pesquisa é de extrema utilidade para que o egresso seja mais completamente formado e desempenhe suas funções com mais segurança e assertividade. Com efeito, a conaturalidade com a pesquisa ajudará o aluno a desenvolver suas habilidades analíticas e desenvolver um espírito de inovação, essenciais para o êxito no mercado de trabalho. Assim, o curso incentiva o espírito de pesquisa:

- Especialmente através das disciplinas projeto Integrador I, II, III e IV para que os alunos possam, desde o início do curso, desenvolver habilidades de pesquisa e aplicação prática dos conhecimentos trabalhados no semestre vigente.
- Futuramente pretende-se definir linhas de pesquisa que estejam alinhadas com as demandas do mercado e as áreas de interesse dos alunos e professores.
- Futuramente, pretende-se incentivar a elaboração de artigos científicos, e a participação em congressos e eventos acadêmicos.

Quanto às políticas de Gestão Administrativa e as políticas do Corpo Docente:

- A coordenação de curso busca colocar em prática a política de formação docente, constante no PDI, buscando incentivar por meio da formação continuada profissional/pedagógica, a participação do corpo docente na formação semanal de professores, Encontro semestral de professores, subsídio econômico para realização de pós-graduação ofertada pela instituição.

Quanto às políticas de Acessibilidade:

- presente em documento próprio, apoia a inclusão dos alunos no processo ensino-aprendizagem no contexto do curso, bem como a promoção do bom relacionamento e respeito de todos os membros da comunidade acadêmica.

Quanto às políticas de Atendimento ao Discente e Acompanhamento ao Egresso:

- visam aperfeiçoar as políticas para expansão de programas que facilitem o acesso à Educação Superior; oportunizar aos alunos a participação em atividades de ensino, pesquisa e extensão; fomentar oportunidades curriculares e extracurriculares de inserção no mercado de trabalho; ampliar os mecanismos de nivelamento e atendimento psicopedagógico ao estudante; garantir meios de acompanhamento ao egresso. Assim, o curso procura dar um atendimento personalizado, valorizando o aluno enquanto pessoa e futuro profissional, fornecendo apoio acadêmico com mentorias de estudo.

Quanto à Avaliação Institucional:

- concebida como ferramenta de gestão, a avaliação Institucional tem como política apoiar as tomadas de decisão e processos de melhoria contínua. Especificamente, o curso articula-se com a CPA utilizando-dos resultados da pesquisa de satisfação dos alunos do curso quanto à prática pedagógica do professor, acompanhamento do coordenador, material didático, bem como apoiando com dados as avaliações externas, reuniões de Colegiado e Núcleo Docente Estruturante (NDE).

7. SOBRE O CURSO

7.1 Objetivos

1. Formar gestores de RH capazes de identificar e valorizar a importância das pessoas dentro das organizações, utilizando métodos, técnicas e práticas modernas.
2. Ajudar os alunos a desenvolver competências essenciais para atuar nos diversos subsistemas de RH, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, administração de pessoal e relações trabalhistas.
3. Preparar os alunos para contribuir no planejamento estratégico organizacional, alinhando as políticas de RH com os objetivos da empresa.
4. Capacitar para a gestão de talentos, incluindo a atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores, além de administrar benefícios, e avaliar desempenhos.

5. Promover nos alunos e professores uma atuação ética conectada ao empreendedorismo e aos desafios contemporâneos das empresas.
6. Desenvolver habilidades essenciais, como a análise crítica, tomada de decisão, resolução de problemas, e comunicação eficiente.

7.2 PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS

O curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, oferecido na modalidade EaD está embasado nos princípios e fundamentos de todos os cursos do Instituto Invenio:

7.2.1. Ética como orientadora das ações educativas

Porque consideramos que o respeito à pessoa é fundamental em qualquer atividade humana, todos os nossos cursos estão explicitamente embasados no respeito à ética. Particularmente no Curso de Gestão de Recursos Humanos, os componentes curriculares apresentam como componentes específicos ou transversais:

- A **ética profissional aborda** os princípios e valores que devem guiar a conduta dos profissionais no ambiente de trabalho, tais como integridade, honestidade e transparência.
- A **deontologia**, que foca as normas e deveres específicos da profissão.
- A **responsabilidade social**, que discute a importância de as empresas atuarem de forma sustentável e socialmente responsável, considerando o impacto de suas ações na sociedade e no meio ambiente.
- O **compliance**, que aborda a importância de seguir regulamentos e normas internas e externas, protegendo a empresa de impactos negativos, garantindo a sustentabilidade, e contribuindo para a reputação da companhia.

7.2.2 Interdisciplinaridade

O espírito de interdisciplinaridade traz grandes benefícios tanto para os alunos quanto para a própria instituição. Ele contribui para que os alunos, aprendendo a integrar conhecimentos de áreas diversas, desenvolvam seu pensamento crítico. Ele treina para o mercado de

trabalho, permitindo que o aluno transite entre diferentes abordagens. Ele promove a inovação e a criatividade, estimulando a combinação de diferentes perspectivas, torna mais ágil a adaptação às mudanças, e contribui para o desenvolvimento pessoal em áreas como a empatia e a compreensão de diferentes pontos de vista.

Em nosso curso de Gestão de Recursos Humanos, a interdisciplinaridade é alcançada através de várias estratégias, tais como:

- **Currículo Integrado**, que combina disciplinas de diferentes áreas, como legislação, administração, antropologia, economia, contabilidade, e direito.
- **Projetos Integradores**, que exigem a colaboração entre alunos e aplicação prática dos conhecimentos.
- **Estudos de caso**, que abordem problemas reais e complexos exigindo que os alunos apliquem o conhecimento de diferentes disciplinas para chegar à melhor solução.
- **Seminários e workshops**, que reúnam especialistas de diferentes áreas para discutir temas relevantes;
- **Ambiente colaborativo**, incentivando o trabalho em equipe entre alunos de várias turmas e de diferentes disciplinas
- **Parceria com empresa de recrutamento**, que oferece ao aluno a possibilidade de participar de estágios e projetos.

7.2.3 Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão

O ideal de todo curso universitário é a harmonia entre ensino, pesquisa e extensão. No curso de tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos esse ideal oferece:

- **projetos integrados que envolvam alunos, professores e a comunidade externa** através das atividades extensionistas.
- Incentivando a **pesquisa aplicada**, onde os alunos investigam e desenvolvem soluções para desafios reais das empresas na área de RH nos projetos Integradores. Essas pesquisas também são apresentadas em atividades extensionistas como Mostra Cultural e Simpósio de RH.

- **Organizando eventos, workshops e seminários** com profissionais da área. Esses eventos, além de enriquecer o aprendizado, fortalecem a conexão entre a academia e o mercado de trabalho.
- Envolvendo a comunidade em atividades de extensão, como consultas gratuitas para pequenas empresas ou ONGs, ajudando a otimizar a gestão de pessoas.

7.2.4 Flexibilidade Curricular

A flexibilidade curricular requer mudanças em algumas concepções e práticas universitárias, superando modelos rígidos de gestão acadêmica, e indo além da simples eliminação de pré-requisitos entre disciplinas. A organização linear do conhecimento acadêmico precisa ser repensada, pois estruturas curriculares rígidas ignoram a diversidade entre os alunos. Por outro lado, a flexibilidade curricular não pode ser aleatória: precisa permitir realmente que os estudantes construam percursos acadêmicos dinâmicos e diversos, dentro das possibilidades e limites inerentes a um curso que se inicia. Algumas estratégias que adotamos para promover uma maior flexibilidade curricular são:

- **Modalidades de ensino variadas:** possibilidade do aluno escolher a modalidade de ensino EAD ou presencial.
- **Parceria** para oferecer estágios, projetos práticos e visitas técnicas, ajudando os alunos a aplicar o conhecimento teórico na prática, e entender melhor o mercado de trabalho.
- **Apoio dos professores-tutores e atividades de interação com professores** como webconferências para garantir uma aprendizagem mais efetiva.

7.2.5 Inserção Social

Já tratamos alguns aspectos da necessária inserção social quando falamos da conveniência deste curso, tanto para a comunidade quanto para o próprio aluno. Mas alguns aspectos podem ser mais bem matizados. O curso de Gestão de Recursos Humanos oferece condições para uma boa inserção social a partir dessa consciência:

1. **Oferecendo uma formação atualizada**, focando em práticas modernas de gestão de RH, preparando para acompanhar as novas dinâmicas empresariais.
2. Formando profissionais que possam **ajudar na melhoria da gestão de recursos humanos em pequenas e médias empresas locais**, contribuindo para o desenvolvimento econômico da comunidade.
3. Incluindo em todas as suas disciplinas o estímulo ao empreendedorismo e à inovação, **incentivando os alunos a desenvolver soluções** que possam beneficiar tanto sua empresa quanto a sociedade como um todo.

8. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO

O egresso do curso de Tecnologia em Gestão em Recursos Humanos deverá apresentar um perfil profissional que harmonize conhecimentos, habilidades e atitudes:

8.1 Conhecimentos

Conhecimentos sobre os subsistemas de gestão de pessoas, comportamento e clima organizacional, legislação trabalhista e previdenciária, cargos e salários.

Dominar técnicas de recrutamento, seleção e administração de cargos e benefícios, treinamento e desenvolvimento.

Conhecer as leis e regulamentos que impactam a gestão dos recursos humanos.

Capacidade de gestão em saúde e segurança, qualidade de vida no trabalho e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), gestão de desempenho e gestão por competências.

Ostentar uma sólida formação geral, ética e humanística, que embase atitudes de responsabilidade social e cidadania.

8.2 Habilidades

Promover o desenvolvimento do comportamento individual, de grupo e da cultura e clima organizacionais.

Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização.

Realizar diagnóstico organizacional e propor estratégias de desenvolvimento organizacional.

Capacidade de assegurar a sustentabilidade, o atendimento às normas técnicas.

Comunicação: Ser capaz de se comunicar de forma clara e eficaz com todos os níveis organizacionais.

Negociação e mediação de conflitos: Saber negociar e resolver conflitos, lidando com a diversidade no ambiente de trabalho.

Liderança: Capacidade de liderar pessoas e grupos, compreendendo as relações de poder.

Planejamento e execução: Planejar, gerenciar e aplicar sistemas de gestão de pessoas

Gestão de clima organizacional: Compreender e gerenciar a cultura e o clima organizacional.

8.3 Atitudes

Ter uma visão crítica e sistêmica das práticas de gestão de pessoas, sempre pautada pela ética.

Ser proativo na busca por soluções inovadoras e na melhoria contínua dos processos de Recursos Humanos.

Demonstrar empatia e humanidade no trato com os colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho saudável e motivador.

Ter versatilidade, para atuar também em empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, órgãos públicos, institutos de pesquisa e instituições de ensino.

O NDE considera que o egresso com essas características, habilidades e competências estará plenamente preparado para exercer sua profissão. Entretanto, dada a extrema velocidade de atualização desse setor, o NDE se compromete a atualizar o perfil profissional do egresso de acordo com as mudanças do mercado, e consequentemente incluir nos componentes curriculares as porventura necessárias atualizações.

8.4 Atribuições no mercado de trabalho

Em organizações públicas, privadas e filantrópicas, o Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos é responsável pelo planejamento e implementação de estruturas de pessoal. Ele define políticas de seleção, treinamento, desenvolvimento e avaliação de colaboradores, além de estruturar cargos e salários e aplicar métodos de trabalho. Também pode – quando

complementado por cursos de especialização - executar projetos e exercer funções de chefia, direção, assessoria e consultoria, abrangendo todas as atividades relacionadas à gestão de recursos humanos.

O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos pode, portanto, atuar diretamente no setor de pessoal das organizações ou em setores que demandem a administração de equipes. Além disso, o profissional pode continuar seus estudos em programas de pós-graduação, ampliando suas oportunidades no mercado de trabalho e desenvolvendo habilidades específicas em sua área de atuação.

9. ESTRUTURA CURRICULAR

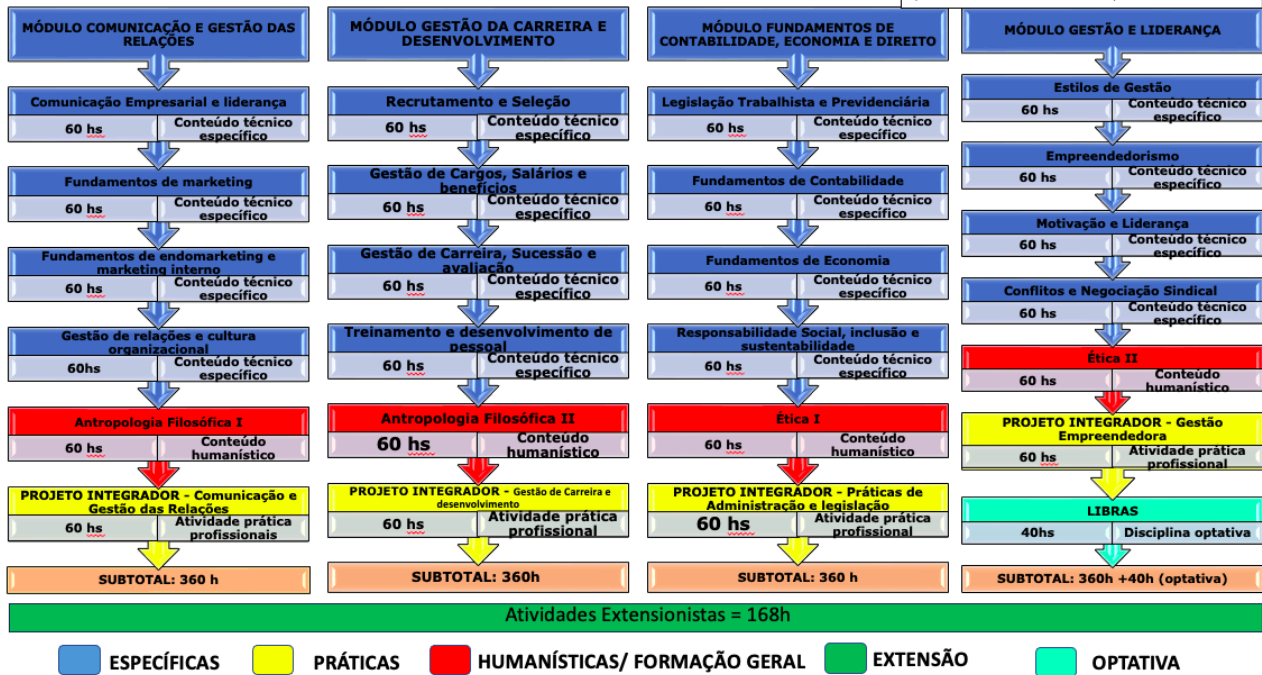
9.1 Fundamentação legal

A estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Invenio tem como fundamentos o Projeto Educativo do Instituto, o Projeto Pedagógico Institucional, e os Princípios e Fundamentos comuns a todos os cursos do Invenio. Também atende às seguintes normatizações: Lei 9.394/96 (Diretrizes e Bases da Educação Nacional); o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia (2024), Portaria de Credenciamento no. 162 de 10 de março de 2022, a Resolução 1/2021 (Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica); Decreto 9057/2017, Decreto 9.235/ 2017, o Parecer CNE/CES 436/2001; o Parecer CNE/CP No. 29/2002; o Parecer CNE/CES nº 239/08 (institui a Carga horária das atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia e menciona o Projeto Integrador); Lei 11.64/08 e Resolução CNE/CP 01/04 (Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena); Lei 9.795/99, Decreto 4.281/02 e Resolução CNE/CP 02/12 (Políticas e Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental); Art. 66 da Lei 9.394/1996 (Titulação do corpo docente); Resolução CONAES 01/10 (Núcleo Docente Estruturante – NDE); Decreto 5.296/04, que trata das condições de acesso para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida; Decreto 5.626/05 (Disciplina de Libras); Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, conforme disposto na Lei 12.764/12; Parecer CNE/CP 08/12; Resolução CNE/CP 01/12 (Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos); Resolução 7/2018 (Extensão na Educação Superior Brasileira).

9.2 Representação gráfica da matriz curricular

MATRIZ CURRICULAR: CST em GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS -EAD

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



9.3 Tabela detalhada

Componentes Curriculares	Carga horária (horas)	Carga percentual
Conteúdos teórico-práticos	1480	89,81%
Atividades Complementares	0	0
Estágio Supervisionado	0	0
Trabalho de conclusão de curso	0	0
Extensão		10,19%
Carga horária total do curso	1648	100%

Carga horária semestral	Carga horária (horas)
1o. semestre	360
2o. semestre	360

3o. semestre	360
4o semestre	400
Extensão	168
Carga horária total do curso	1648

	Seme stre letivo	Unidade curricular	Carga horária (horas)
1.	1o.	Fundamentos de Marketing	60
2.	1o.	Fundamentos de Endomarketing e Marketing Interno	60
3.	1o.	Comunicação Empresarial e Liderança	60
4.	1o.	Gestão das relações e Cultura Organizacional	60
5.	1o.	Antropologia Filosófica I	60
6.	1o.	Projeto Integrador I - Gestão das relações	60
7.	2o.	Gestão de carreira, avaliação e sucessão	60
8.	2o.	Gestão de cargos, salários e benefícios	60
9.	2o.	Recrutamento e Seleção	60
10.	2o.	Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal	60
11.	2o.	Antropologia Filosófica II	60
12.	2o.	Projeto Integrador II - Gestão da carreira e desenvolvimento	60
13.	3o.	Legislação Trabalhista e Previdenciária	60
14.	3o.	Fundamentos de Economia	60
15.	3o.	Fundamentos da Contabilidade	60
16.	3o.	Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade	60
17.	3o.	Ética I	60
18.	3o.	Projeto Integrador III - Práticas de administração e legislação	60
19.	4o.	Estilos de Gestão	60
20.	4o.	Empreendedorismo	60
21.	4o.	Motivação e Liderança	60

22.	4o	Conflitos e Negociação Sindical	60
23.	4o	Ética II	60
24.	4o	Projeto Integrador IV - Gestão Empreendedora	60
25.	4o	Libras (optativa)	40
	1-4o.	Atividades de extensão	168
		Total	1648

9.4 Estrutura Curricular

As disciplinas da matriz curricular do curso estão agrupadas em 5 blocos: Específicas, Práticas, Humanísticas, de Extensão, e Optativa.

I- Disciplinas específicas (960h):

1. Comunicação Empresarial e Liderança (60h)
2. Fundamentos de Marketing (60h)
3. Fundamentos de Endomarketing e Marketing Interno (60h)
4. Gestão de Relações e Cultura Organizacional (60h)
5. Recrutamento e Seleção (60h)
6. Gestão de Cargos, salários e benefícios (60h)
7. Gestão de carreira, avaliação e sucessão (60h)
8. Treinamento e Desenvolvimento de pessoal (60h)
9. Fundamentos de Economia (60h)
10. Legislação Trabalhista e Previdenciária (60h)
11. Fundamentos de Contabilidade (60h)
12. Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade (60h)
13. Estilos de Gestão (60h)
14. Motivação e Liderança (60h)
15. Empreendedorismo (60h)
16. Conflitos e negociação sindical (60h)

II- Disciplinas Práticas (240h)

1. Projeto Integrador I - Comunicação e gestão das relações (60h)
2. Projeto Integrador II - Gestão de carreira e desenvolvimento (60h)

3. Projeto Integrador III - Práticas de administração e legislação (60h)
4. Projeto Integrador IV- Gestão empreendedora (60h)

IV- Disciplinas Humanísticas (Core Curriculum) (240h)

1. Antropologia Filosófica I (60h)
2. Antropologia Filosófica II (60h)
3. Ética I (60h)
4. Ética II (60h)

V – Atividades extensionistas (168h)

Estão previstas 168 horas de atividades extensionistas ao longo dos 4 semestres letivos.

VI- Disciplina Optativa (40h)

1. Libras

A disciplina optativa de Libras tem uma carga horária de 40 horas.

A somatória das cargas horárias de todas as disciplinas perfaz um total de 1648 horas para a carga horária total do curso.

9.5 Articulação entre componentes curriculares

O curso de tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos é estruturado de maneira a proporcionar uma formação abrangente e integrada. Seus componentes curriculares se articulam possibilitando que o aluno desenvolva as habilidades e competências essenciais para sua profissão:

As disciplinas de Antropologia Filosófica I e II, fornecem base para a compreensão das relações humanas e das diversas culturas, algo crucial para a gestão de pessoas. Essas disciplinas são complementadas por Ética I e II, que garantem que os futuros profissionais atuem de maneira deontologicamente responsável.

A Comunicação Empresarial e Liderança é essencial para desenvolver habilidades de comunicação eficaz e liderança, fundamentais para a gestão de equipes. Esse conhecimento é ampliado por disciplinas como Motivação e Liderança, que focam em técnicas de motivação e gestão de liderança dentro das organizações.

As disciplinas de Fundamentos de Marketing e Fundamentos de Endomarketing e Marketing Interno abordam estratégias de marketing tanto para o público externo quanto interno, auxiliando na promoção de um ambiente organizacional positivo e produtivo. Gestão de Relações e Cultura Organizacional complementa esses conhecimentos, focando na construção e manutenção de uma cultura organizacional saudável.

Recrutamento e Seleção, Gestão de Cargos, Salários e Benefícios, Gestão de Carreira, Sucessão e Avaliação, e Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal são disciplinas específicas que cobrem todas as fases do ciclo de vida do funcionário dentro da empresa.

Legislação Trabalhista e Previdenciária proporciona o conhecimento necessário sobre as leis que regem as relações de trabalho, enquanto Responsabilidade Social, Inclusão e Responsabilidade enfatiza a importância da responsabilidade social e da inclusão no ambiente de trabalho.

Fundamentos de Contabilidade e Fundamentos de Economia fornecem os conhecimentos financeiros necessários para entender o impacto econômico das decisões de recursos humanos, preparando os alunos para atuar de forma integrada com outras áreas da empresa.

Os Projetos Integradores I a IV e as Atividades de Extensão são cruciais para a aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos ao longo do curso, permitindo que os alunos trabalhem em projetos reais e se envolvam com a comunidade.

Por fim, disciplinas como Estilos de Gestão, Empreendedorismo e Conflitos e Negociação Sindical preparam os alunos para lidar com diferentes estilos de gestão, fomentar o espírito empreendedor e gerenciar conflitos dentro das organizações.

Essa articulação entre os componentes curriculares garante uma formação completa e integrada, preparando os alunos para os desafios da gestão de recursos humanos em um mercado de trabalho dinâmico e exigente.

9.6 Conteúdo curricular diferenciado e inovador: Core Curriculum

A matriz curricular do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos tem 240 horas dedicadas a estudos de caráter humanístico, agrupadas no chamado Core Curriculum. Como essa disposição não é comum em cursos de caráter técnico, talvez se faça necessária uma justificativa.

O Core Curriculum é um componente que integra e integrará todos os cursos oferecidos pelo Instituto Invenio, e tem como objetivos garantir a mesma identidade corporativa para todos

eles. Parte da verdade é que o fim dos estudos universitários é também a formação humana e pessoal, e que todos os alunos devem ser ajudados nesse crescimento. Tem empenho especial em desenvolver a capacidade crítica do aluno, e incrementar seu pensamento humanístico. No que diz respeito às habilidades e competências, o Core Curriculum incentiva a abordagem transdisciplinar, a prática do diálogo com outros cursos, o desenvolvimento da capacidade de raciocínio e argumentação, o crescimento nos valores éticos pessoais e profissionais, e o consequente comprometimento com os problemas sociais. É também no conjunto das temáticas do Core Curriculum que o aluno terá contato com o estudo dos 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).

9.7 Atividades de Extensão

A extensão universitária é a prática que conecta o conhecimento acadêmico com a sociedade, especialmente os grupos sociais mais próximos à instituição de ensino. Moacir Gadotti mostra que a extensão pode ser vista em uma abordagem assistencialista ou de forma colaborativa. A primeira seria uma transmissão unilateral do conhecimento, ignorando a cultura e o saber comunitário, enquanto a segunda privilegia a troca de saberes, valorizando tanto o conhecimento acadêmico quanto o popular. Gadotti destaca a importância dessa “mão dupla”, onde a sociedade também contribui para o saber universitário. Edgar Morin complementa essa visão, acrescentando que a universidade deve reconhecer a complexidade do mundo e promover a diversidade, avançando para um modelo mais inclusivo e democrático.

O Instituto Invenio adota este ideal mais moderno de extensão, que está mais explicado em nosso blog (cfr. “A nova extensão universitária: um ótimo caminho, com desvios preocupantes”).² Segundo esse espírito, as atividades extensionistas do Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos buscam um constante diálogo com o entorno que pretendem servir. Por exemplo:

- Oferecendo consultoria para pequenas empresas, ajudando-as a desenvolver políticas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal.

² Conferir em <https://invenio.edu.br/extensao-universitaria/>

- Organizando workshops e palestras, abertos à comunidade, sobre temas relevantes como liderança, gestão de conflitos, desenvolvimento de carreira e bem-estar no trabalho.
- Realizando capacitações para entrevistas de empregos e processos seletivos.
- Conduzindo pesquisas sobre práticas inovadoras em gestão de pessoas e compartilhando os resultados com a comunidade empresarial.

9.7.1 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.

No ano de 2023, o evento contou com a participação dos alunos das duas modalidades do curso e conseguiu atingir um número maior de participantes.

No ano de 2024, a 3a. edição do evento manteve a participação e engajamento dos alunos das duas modalidades.

É importante ressaltar que os temas norteadores do Simpósio são definidos com apoio de profissionais de alta direção de empresas de área do curso, apoiando a atualização da formação dos alunos.

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.

Mostra Cultural

A Mostra Cultural do Colégio Caminhos e Colinas é um evento que conta com a participação de 2000 pessoas da comunidade. Os alunos da Invenio desenvolvem apresentações sobre temas relevantes da área de Recursos Humanos como Recolocação no mercado de trabalho + 40, Inovação e cultura organizacional, Sustentabilidade, Inclusão e adaptação PCD's no mercado de trabalho, Libras nas organizações, Leis Trabalhistas.

No ano de 2023, os alunos da Invenio apresentaram projetos para os participantes do evento em uma sala exclusiva para a Invenio. Em 2024, os alunos da Invenio atuaram como avaliadores técnicos.

Cursos: cursos e treinamentos na área de RH

Esta atividade é composta de uma atividade composta de planejamento, desenvolvimento de produto final (curso/ treinamento), divulgação e realização da atividade junto à comunidade com carga horária específica para cada etapa.

Consultorias

Esta atividade é composta de uma planejamento de diagnóstico e solução para uma área específica de uma determinada empresa. É oferecida aos alunos do 4o. semestre do curso.

Quadro de Horas para as Atividades de Extensão do CST em Gestão de Recursos Humanos

Categoria	Atividades	Máximo de horas em cada atividade
Cursos: cursos e Treinamentos na área de RH(1o, 2o, 3o e 4o semestre)	Planejamento e Desenvolvimento de produto (15h para cada produto)	60
	Divulgação e parceria com instituições locais (4h horas para cada instituição)	40
	Atividade desenvolvida junto à comunidade (4h cada atividade)	40
	MÁXIMO DE HORAS NESTA CATEGORIA	140
Simpósio RH (eventos) (2o e 4o semestre)	Apresentação de trabalhos no evento (comunicação oral) Cada comunicação equivale 15 horas	60h
	Apresentação de banners (cada banner equivale a 10 horas)	40h
	Organização e apoio administrativo durante o evento	16
	Planejamento do Simpósio	30
	Comunicação e Marketing	20
	Mestre de cerimônias	16
	MÁXIMO DE HORAS NESTA CATEGORIA	82
Mostra Cultural (2o e 4o Semestre)	Apresentação de trabalhos em eventos (comunicação oral) Cada apresentação: 3h	30
	Apresentação de trabalhos em eventos (banner) Cada banner equivale a 10h	40
	Planejamento e Organização do evento	15
	Comunicação e Marketing	20
	Auxiliar de coordenação e coordenação de turma	20
	MÁXIMO DE HORAS NESTA CATEGORIA	125
FECEAP (Feira de Ciências do CEAP) (2o e 4o semestre)	Avaliação dos projetos para seleção de participantes da FECEAP (1,5 h para cada projeto avaliado)	30
	Avaliação dos projetos durante a Feira/ Cada dia do evento equivale a 4 h	16
	MÁXIMO DE HORAS NESTA CATEGORIA	46
Consultoria Comunitária - Módulo Liderança (4o semestre)	Projeto de Desenvolvimento de negócios ou soluções para empreendedores locais (desenvolvimento de projeto)	60
	MÁXIMO DE HORAS NESTA CATEGORIA	60
TOTAL	MÁXIMO DE HORAS	453

Total de horas a cumprir em atividades de extensão (4 semestres)

168 horas

9.8 Atendimento aos requisitos legais e normativos

As temáticas referentes à Educação para as relações inter-raciais, Educação em Direitos Humanos, e Educação Ambiental estão inseridas especificamente nos componentes do Core Curriculum: Antropologia I e II, e Ética I e II e na disciplina Responsabilidade social, Inclusão

e sustentabilidade. E são viabilizados nas disciplinas de Projeto Integrador e atividades de extensão, conforme tabela abaixo:

Disciplina	Educação Ambiental conforme o Art. 14 da Resolução CNE/CP no. 2, de 15/06/2012	Educação das Relações Étnico-raciais, conforme a Resolução CNE/CP no. 1, de 17/06/ 2004, em seus Art. 1o., 2o. e 3o.	Educação em Direitos Humanos, conforme os Art. 2o. ao 5o. da Resolução CNE/CP no. 1, de 30 de maio de 2012.	História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena (em conformidade com a Lei no 11.645/2008),
Antropologia Filosófica I	X	X		X
Antropologia Filosófica II			X	X
Ética I	X		X	
Ética II	X			
Responsabilidade Social, Inclusão e Sustentabilidade	X	X	X	X

10. Ementário e bibliografia básica e complementar

1. 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</p>	

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.

(*) conteúdos que abordam a Educação Ambiental, conforme o Art. 14 da Resolução CNE/CP nº. 2, de 15 de junho de 2012.

(**) 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.

Bibliografia básica	OLIVEIRA, C. B. F.; MELO, D. S. S.; ARAÚJO, S. A. Fundamentos de sociologia e antropologia. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	DALGALARRONDO, P. Sobre o que é especificamente humano: debates históricos e atuais entre ciências humanas, humanidades e ciências biológicas. Porto Alegre: Penso, 2024.
	HACKER, P. M. S. Natureza humana: categorias fundamentais. Porto Alegre: Artmed, 2010.
Bibliografia complementar	GUBERT, P. G.; et al. Antropologia teológica e direitos humanos. Porto Alegre: Sagah, 2019.
	MÖBBS, A. S. M.; et al. Antropologia da religião. Porto Alegre: SAGAH, 2020.
	RAYO, J. T. Educação em direitos humanos: rumo a uma perspectiva global. 2.ed. Porto Alegre: Penso, 2003.
	GARRETT, B. Metafísica. Porto Alegre: Artmed, 2008.
	KOTTAK, C. P. Um espelho para a humanidade: uma introdução a antropologia cultural. 8. ed. Porto Alegre: AMGH, Penso, 2013.

Biblioteca virtual:	Biblioteca A+
---------------------	---------------

2. 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	<p>LERY, F.; et al. Fundamentos e práticas em relações públicas. Porto Alegre: Sagah, 2019.</p>
	<p>BLANCHARD, K. Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.</p>
	<p>FLATLEY, M.; RENTZ, K.; LENTZ, P. Comunicação empresarial. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015.</p>
Bibliografia Complementar	<p>BRASILEIRO, A. M. M. Comunicação e expressão. Porto Alegre: Sagah, 2016.</p>
	<p>SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.</p>
	<p>JONES, G. R.; GEORGE, J. M. Administração contemporânea. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.</p>
	<p>MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. Comportamento organizacional: conhecimento emergente, realidade global. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.</p>
	<p>LUCAS, S. E. A arte de falar em público. Porto Alegre: AMGH, 2014.</p>
Biblioteca Virtual:	A+

3. 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>	
<p>Bibliografia Básica</p>	<p>MALHOTRA, N. K. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.</p>
	<p>ROSSI, J. C.; et al. Marketing de relacionamento. Porto Alegre: SAGAH, 2022</p>
	<p>FARIAS, C. V. S.; DUSCHITZ, C.; CARVALHO, G. M. Estratégia de marketing. Porto Alegre: Sagah, 2016.</p>
<p>Bibliografia Complementar</p>	<p>BONHO, F. T. Pesquisa mercadológica. Porto Alegre: Sagah, 2018.</p>
	<p>MELO, B.; et al. Gestão de marcas. Porto Alegre: Sagah, 2018.</p>
	<p>KOTLER, P.; PFOERTSCH, W. Gestão de marcas em mercados B2B. Porto Alegre: Bookman, 2008.</p>
	<p>COSTA, I. T.; et al. Neurociência aplicada ao marketing. Porto Alegre: SAGAH, 2022</p>
	<p>FARIAS, E. et al. Omnichannel e marketplace. Porto Alegre: SAGAH, 2021</p>
<p>Biblioteca Virtual:</p>	<p>Biblioteca A+</p>

<p>4. Disciplina: Fundamentos de endomarketing e marketing interno</p>	
<p>Semestre: 1º</p>	<p>Carga Horária: 60h</p>
<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>	
<p>Bibliografia Básica</p>	<p>AGUIAR, F. R.; et al. Comunicação interna. Porto Alegre: Sagah, 2019.</p>
	<p>LIMA, A. P. L.; et al. Planejamento estratégico em relações públicas. Porto Alegre: Sagah, 2019.</p>

	MORESCO, M. C.; et al. Assessoria de comunicação. Porto Alegre: Sagah, 2020.
Bibliografia Complementar	BURCHELL, M.; ROBIN, J. A melhor empresa para trabalhar: como construí-la, como mantê-la e por que isso é importante. Porto Alegre: Bookman, 2012.
	WEBBER, A. C. M. O líder em xeque: atitudes e desvios comportamentais na implantação das mudanças. Porto Alegre: Bookman, 2012.
	CORDEIRO, R. Q. F.; et al. Teorias da comunicação. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	ALMEIDA, C. M.; SILVEIRA, M. T.; STEGANHA, R. Assessoria de imprensa e outras especificidades no jornalismo. Porto Alegre: SAGAH, 2021.
	LERY, F.; et al. Fundamentos e práticas em relações públicas. Porto Alegre: Sagah, 2019.
Biblioteca Virtual	A+

5. 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:	JONES, G. R.; GEORGE, J. M. Fundamentos da administração contemporânea. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.
	ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
	BES, P. R. et al. Soft skills. Porto Alegre: SAGAH, 2021.
Bibliografia Complementar:	BES, P. Cultura organizacional e educação. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	NEWSTROM, J. W. Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
	SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. Fundamentos de comportamento organizacional. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000

	MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. Comportamento organizacional: conhecimento emergente, realidade global. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.
	ULRICH, D.; et al. RH de dentro para fora: seis competências para o futuro da área de recursos humanos. Porto Alegre: Bookman, 2013.
Biblioteca Virtual:	A+

6. 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. Aplicando conceitos e conteúdos apresentados neste módulo o aluno poderá desenvolver um projeto com foco no impacto da comunicação e endomarketing para o desenvolvimento da área de RH.	
Bibliografia Básica:	LUCAS, S. E. A arte de falar em público. Porto Alegre: AMGH, 2014.
	BRASILEIRO, A. M. M. Comunicação e expressão. Porto Alegre: Sagah, 2016.
	OLIVEIRA, L. O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2017.
Bibliografia Complementar:	JUSKI, J. R.; et al. Redação aplicada à comunicação. Porto Alegre: SAGAH, 2021.
	BES, P. Cultura organizacional e educação. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	AZEVEDO, R. Português básico. Porto Alegre: Penso, 2015.
	BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. Administração. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2012.
	JONES, G. R.; GEORGE, J. M. Administração contemporânea. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
Biblioteca Virtual:	A+

7. Disciplina: Antropologia Filosófica II	
Semestre: 2o.	Carga horária: 60h

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.

(*) 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.

Bibliografia básica	BARROSO, P. F.; BONETE, W. J.; QUEIROZ, R. Q. M. Antropologia e cultura. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	BARROSO, P. F.; BONETE, W. J. Estudos culturais e antropológicos. Porto Alegre: Sagah, 2018
	DALGALARRONDO, P. Sobre o que é especificamente humano: debates históricos e atuais entre ciências humanas, humanidades e ciências biológicas. Porto Alegre: Penso, 2024
Bibliografia complementar	FERREIRA, A.; KALAKUN, J.; SCHEIFLER, A. B. Trabalho e sociabilidade. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	AZEVEDO, V. L. S.; et al. Política social. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2018
	BES, P.; et al. Sociedade, cultura e cidadania. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	GUBERT, P. G.; et al. Antropologia teológica e direitos humanos. Porto Alegre: Sagah, 2019.

	OLIVEIRA, C. B. F.; MELO, D. S. S.; ARAÚJO, S. A. Fundamentos de sociologia e antropologia. Porto Alegre: Sagah, 2018.
Biblioteca virtual:	<u>A+</u>

8. 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:	STEWART, C. J.; CASH, W. B. Técnicas de entrevista: estruturação e dinâmica para entrevistados e entrevistadores. 14. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2015.
	IVANCEVICH, J. M. Gestão de recursos humanos. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
	BES, P.; CAPAVERDE, C. B. Planejamento em gestão de pessoas. Porto Alegre: Sagah, 2019.
Bibliografia Complementar:	HUTZ, C. S. et al. (org.). Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2020.
	MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. Comportamento organizacional: conhecimento emergente, realidade global. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.
	OLIVEIRA, L. O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2017.

	BORGES, L. O.; MOURAO, L. O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.
	JONES, G. R.; GEORGE, J. M. Administração contemporânea. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
Biblioteca Virtual:	A+

9. 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</p> <p>Equilíbrio interno - hierarquia - responsabilidades;</p> <p>Equilíbrio externo - benchmarking</p> <p>Relação transparente com colaboradores/ Relação transparente com seus colaboradores/ Reconhecimento e retenção de talentos.</p>	
Bibliografia Básica:	BES, P.; OLIVEIRA, L. Y. M. Administração de cargos, salários e benefícios. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	IVANCEVICH, J. M. Gestão de recursos humanos. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
	OLIVEIRA, L. Y. M.; et al. Gestão de pessoas. Porto Alegre: Sagah, 2018.
Bibliografia Complementar:	OLIVEIRA, L. O. Gestão de pessoas aplicada ao setor público. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	OLIVEIRA, L. O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2017.

	BES, P.; CAPAVERDE, C. B. Planejamento em gestão de pessoas. Porto Alegre: Sagah, 2019.
	JONES, G. R.; GEORGE, J. M. Administração contemporânea. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
	LANSBURY, R. D.; SUH, C-S; KWON, S-H. A estratégia global da Hyundai: a evolução da indústria coreana de automóveis. Porto Alegre: Bookman, 2016.
Biblioteca Virtual:	A+

10. 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:	BES, P.; OLIVEIRA, L. Y. M. Administração de cargos, salários e benefícios. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	OLIVEIRA, L. Y. M.; et al. Gestão de pessoas. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	JONES, G. R.; GEORGE, J. M. Administração contemporânea. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
Bibliografia Complementar:	SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. Fundamentos de comportamento organizacional. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.

	OLIVEIRA, L. O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	DE CAMILLIS, P. K.; et al. Gestão do desempenho organizacional. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. Administração. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2012.
	IVANCEVICH, J. M. Gestão de recursos humanos. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
Biblioteca Virtual:	A+

11. 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:	NOE, R. A. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2015.
	ABBAD, G.; et al. Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2012.

	OLIVEIRA, L. O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2017.
Bibliografia Complementar:	SOUZA, A. C. A. A.; LESSA, B. S. Coaching e carreira. Porto Alegre: Sagah, 2019.
	BLANCHARD, K. Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.
	ROSSI, J. C.; et al. Desenvolvimento gerencial e liderança. Porto Alegre: SAGAH, 2021.
	BES, P. Cultura organizacional e educação. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
Biblioteca Virtual:	A+

12. Disciplina: Projeto Integrador II- Gestão da Carreira e Desenvolvimento	
Semestre: 2º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Projeto com características de empreendedorismo e relação com o ambiente empresarial e as práticas cotidianas do profissional que atua na área de RH. Aplicando conceitos e conteúdos apresentados neste módulo o aluno desenvolverá um projeto com foco no papel do RH para o desenvolvimento de cada colaborador e também da sua carreira.</p>	
Bibliografia Básica:	CORTINA, A.; et al. Fundamentos da língua portuguesa. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	AIUB, T. (org.). Português: práticas de leitura e escrita. Porto Alegre: Penso, 2015.
	MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. Comportamento organizacional: conhecimento emergente, realidade global. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.
Bibliografia Complementar:	BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. Administração. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2012.
	NEWSTROM, J. W. Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.

	OLIVEIRA, L. O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	ULRICH, D.; et al. RH de dentro para fora: seis competências para o futuro da área de recursos humanos. Porto Alegre: Bookman, 2013.
	BES, P.; CAPAVERDE, C. B. Planejamento em gestão de pessoas. Porto Alegre: Sagah, 2019.
Biblioteca Virtual:	A+

13. Disciplina: Ética I	
Semestre: 3º	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	RACHELS, J.; RACHELS, S. Os elementos da filosofia moral. 7. ed. Porto Alegre: AMGH, Penso, 2013.
	CRISOSTOMO, A. L.; Ética. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	SANTOS, A. P. M.; et al. Legislação e ética profissional. Porto Alegre: Sagah, 2019.
Bibliografia complementar	LOPES FILHO, A. R. I. F.; et al. Ética e cidadania. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	LA TAILLE, Y. Moral e ética: dimensões intelectuais e afetivas. Porto Alegre: Artmed, 2007.
	OSORIO, L. C. Como trabalhar com sistemas humanos: grupos, casais e famílias, empresas. Porto Alegre: Artmed, 2013.
	FERREIRA, A.; KALAKUN, J.; SCHEIFLER, A. B. Trabalho e sociabilidade. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	YIN, R. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

Biblioteca Virtual:	A+
---------------------	----

14. 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:	GARCIA, A. A.; et al. Prática trabalhista. Porto Alegre: SAGAH, 2022.
	BARBOZA, M. R. T. M.; ILANES, M. S.; GIACOMELLI, C. L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	LEITE, A. L. B. A. et al. Direito previdenciário. Porto Alegre: SAGAH, 2022.
Bibliografia Complementar:	MELLO, F. A. et al. O sistema previdenciário e o trabalho do assistente social. Porto Alegre: SAGAH, 2021.
	WITT, C. et al. Contabilidade da folha de pagamento. Porto Alegre: SAGAH, 2021.
	REIS, A. C. G. et al. Direito processual do trabalho. Porto Alegre: SAGAH, 2021.
	SANTOS, T. F.; et al. Legislação empresarial aplicada. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	GIACOMELLI, C. L. F.; et al. Introdução ao direito brasileiro e teoria do estado. Porto Alegre: Sagah, 2018.
Biblioteca Virtual:	A+

15. 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>	
<p>Bibliografia Básica:</p>	<p>ALVES, A.; LAFFIN, N. H. F. Análise das demonstrações financeiras. Porto Alegre: Sagah, 2018</p>
	<p>BONHO, F. T.; SILVA, F. M.; ALVES, A. Contabilidade básica. Porto Alegre: Sagah, 2019.</p>
	<p>ALVES, A. Teoria da contabilidade. Porto Alegre: Sagah, 2017.</p>
<p>Bibliografia Complementar:</p>	<p>SANTOS, A. A.; et al. Gestão de custos. Porto Alegre: Sagah, 2018.</p>
	<p>WITT, C. et al. Contabilidade da folha de pagamento. Porto Alegre: SAGAH, 2021</p>
	<p>VIEIRA, F. M.; et al. Contabilidade societária. Porto Alegre: SAGAH, 2022</p>
	<p>VIEIRA, F. M.; et al. Contabilidade societária. Porto Alegre: SAGAH, 2022.</p>
	<p>HURT, R. L. Sistemas de informações contábeis: conceitos básicos e temas atuais. 3. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2014</p>
<p>Biblioteca Virtual:</p>	<p>A+</p>

<p>16. Disciplina: Fundamentos de Economia</p>	
<p>Semestre: 3º</p>	<p>Carga Horária: 60h</p>
<p>Conteúdo Programático: Introdução à economia e conceitos básicos.</p> <p>O componente curricular abordará os fundamentos teóricos da microeconomia e da macroeconomia, mostrando para o discente a importância dos fundamentos nas decisões gerenciais.</p> <p>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.</p>	

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.	
Bibliografia Básica:	SILVA, D. F.; SILVA, R. A. Fundamentos de economia. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	PEREIRA JUNIOR, S. A. A. et al. Fundamentos de finanças. Porto Alegre: SAGAH, 2020.
	RANK, R. H. Microeconomia e comportamento. 8. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2013.
Bibliografia Complementar:	SILVA, D. F.; et al. Realidade socioeconômica e política brasileira. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	ROSS, S. et al. Fundamentos de administração financeira. 13. ed. Porto Alegre: Bookman, 2022.
	THORNDIKE, W. N. Os outsiders: oito CEOs nada convencionais e seus planos radicalmente racionais para o sucesso. Porto Alegre: Bookman, 2024.
	SILVA, D. F.; AZEVEDO, I. S. S. Economia. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	DORNBUSCH, R.; FISCHER, S.; STARTZ, R. Macroeconomia. 11. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2013.
Biblioteca Virtual:	A+

17. Disciplina: Responsabilidade social, inclusão e sustentabilidade	
Semestre: 3º	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:	GARDNER, H. Responsabilidade no trabalho: como agem (ou não) os grandes profissionais. Porto Alegre: Bookman, 2008.
	MIRANDA, T. Responsabilidade socioambiental. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	BONHO, L. T.; et al. Responsabilidade civil. Porto Alegre: Sagah, 2018.

Bibliografia Complementar:	BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. Administração. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2012.
	ARAKAKI, F. F. S.; MELLO, G. V. Direitos humanos. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	DORETO, D. T.; et al. Questão social, direitos humanos e diversidade. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	BES, P.; et al. Sociedade, cultura e cidadania. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. Fundamentos de comportamento organizacional. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.
Biblioteca Virtual:	A+

18. Disciplina: Projeto Integrador III- Práticas de administração e legislação	
Semestre: 3º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Projeto com características de empreendedorismo e relação com o ambiente empresarial e as práticas cotidianas do profissional que atua na área de RH, principalmente no que tange ao cumprimento de leis e normas trabalhistas. Aplicando conceitos e conteúdos apresentados neste módulo o aluno desenvolverá um projeto com foco no papel do RH para que as leis trabalhistas sejam efetivamente aplicadas à rotina da companhia.</p>	
Bibliografia Básica:	BRASILEIRO, A. M. M. Leitura e produção textual. Porto Alegre: Penso, 2016.
	CORTINA, A.; et al. Fundamentos da língua portuguesa. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	BITENCOURT, C. Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
Bibliografia Complementar:	JONES, G. R.; GEORGE, J. M. Administração contemporânea. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
	SANGALETTI, L.; et al. Comunicação e expressão. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2019.
	STUDZINSKI, N.; GONÇALVES, F. S.; BARBOSA, C. S. Morfossintaxe I. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	GONCALVES, F. S.; STUDZINSKI, N.; BARBOSA, C. S. Morfossintaxe II. Porto Alegre: Sagah, 2019.

	BARBOZA, M. R. T. M.; ILANES, M. S.; GIACOMELLI, C. L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: Sagah, 2018.
Biblioteca Virtual:	A+

19. Disciplina: Ética II	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo programático: 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*.</p> <p>(*) conteúdo que aborda a Educação Ambiental conforme o Art. 14 da Resolução CNE/CP nº. 2, de 15 de junho de 2012.</p>	
Bibliografia básica	CRISOSTOMO, A. L.; Ética. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	LOPES FILHO, A. R. I. F.; et al. Ética e cidadania. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	PINEDA, E. S.; MARROQUIN, J. A. C. Ética nas empresas. Porto Alegre: AMGH, 2009.
Bibliografia complementar	FERREIRA, A.; KALAKUN, J.; SCHEIFLER, A. B. Trabalho e sociabilidade. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	BES, P.; et al. Sociedade, cultura e cidadania. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	YIN, R. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.
	BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. Administração. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2012.
	GHILLYER, A. W. Ética nos negócios. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015.
Biblioteca Virtual:	Biblioteca A+

20. Disciplina: Conflitos e Negociação Sindical	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
<p>Conteúdo Programático: Relações Trabalhistas, Políticas de Relações Trabalhistas, O sindicalismo e sua forma de atuação: liberdade, autonomia e organização sindical;</p> <p>- a representação dos trabalhadores nas empresas, Conflitos Trabalhistas, As negociações sindicais – coletiva e individual - níveis de negociação coletiva: nacional, setorial e na empresa.</p> <p>Negociação: posturas e habilidades. Redação do acordo. Gestão de conflitos: tipos e níveis.</p>	
Bibliografia Básica:	Malhotra, D. Acordos quase impossíveis: Como superar impasses e resolver conflitos difíceis sem usar dinheiro ou força, Bookman, 2017
	LEWICKI, R. J.; SAUNDERS, D. M.; BARRY, B. Fundamentos de negociação. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.
	OLIVEIRA, L. O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2017.
Bibliografia Complementar :	MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. Comportamento organizacional: conhecimento emergente, realidade global. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.
	OLIVEIRA, L. O. Gestão de pessoas aplicada ao setor público. Porto Alegre: Sagah, 2017.
	BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. Administração. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2012.
	IVANCEVICH, J. M. Gestão de recursos humanos. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
	ZAFFARI, E. K. et al. Direito coletivo do trabalho. Porto Alegre: SAGAH, 2021.
Biblioteca Virtual:	A+

21. 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,</p>	

Democrático, Coaching e Desenvolvimento, Meritocrático. Um novo estilo de gestão: liderança transcendental e empresas antropológicas.	
Bibliografia Básica:	AFFONSO, L. M. F.; et al. Teoria geral da administração I. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	FERRARI, F. L.; et al. Teoria geral da administração II. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	MINTZBERG, H. Para entender as organizações...finalmente!: estruturas em sete configurações. Porto Alegre: Bookman, 2024.
Bibliografia Complementar:	JONES, G. R.; GEORGE, J. M. Administração contemporânea. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.
	LIKER, J. K. O modelo Toyota: 14 princípios de gestão do maior fabricante do mundo. Porto Alegre: Bookman, 2022.
	SCHIAVINI, J. M. et al. Modelos de negócios. Porto Alegre: SAGAH, 2020.
	AFFONSO, L. M. F.; FERRARI, F. L. Teorias da administração. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. Administração. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, Bookman, 2012.
Biblioteca Virtual:	A+

22. 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:	AFFONSO, L. M. F.; RUWER, L. M. E.; GIACOMELLI, G. Empreendedorismo. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	GRINBERG, C. Desinvente: como o que já está feito pode (e precisa) ser desfeito. Porto Alegre: Bookman, 2023.
	BESSANT, J.; TIDD, J. Inovação e empreendedorismo. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019
Bibliografia Complementar:	ARIELI, I. Chutzpah: por que Israel é um hub de inovação e empreendedorismo? Porto Alegre: Bookman, 2024.
	SILVA, R. S.; et al. Empreendedorismo social. Porto Alegre: Sagah, 2019

	BEZERRA, C. A máquina de inovação: mentes e organizações na luta por diferenciação. Porto Alegre: Bookman, 2011.
	SILVA, F. P.; et al. Gestão da inovação. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	GALBRAITH, J.; DOWNEY, D.; KATES, A. Projeto de organizações dinâmicas: um guia prático para líderes de todos os níveis. Porto Alegre: Bookman, 2010.
Biblioteca Virtual:	A+

23. Disciplina: Motivação e Liderança	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
<p>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. "</p>	
Bibliografia Básica:	BLANCHARD, K. Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.
	RUSHKOFF, D. Equipe humana. Porto Alegre: Bookman, 2024
	GULATI, R. Propósito profundo: o coração e a alma das empresas de alto desempenho. Porto Alegre: Bookman, 2024
Bibliografia Complementar:	GALBRAITH, J.; DOWNEY, D.; KATES, A. Projeto de organizações dinâmicas: um guia prático para líderes de todos os níveis. Porto Alegre: Bookman, 2010.
	SOUZA, A. C. A. A.; LESSA, B. S. Coaching e carreira. Porto Alegre: Sagah, 2019
	ROSSI, J. C.; et al. Desenvolvimento gerencial e liderança. Porto Alegre: SAGAH, 2021
	LIKER, J. K.; CONVIS, G. L. O modelo Toyota de liderança lean: como conquistar e manter excelência pelo desenvolvimento de lideranças. Porto Alegre: Bookman, 2013.

	CRAINER, S.; DEARLOVE, D. Pensando o futuro: novas ideias sobre liderança, estratégia e inovação para o século 21. Porto Alegre: Bookman, 2015.
Biblioteca Virtual:	A+

24. Disciplina: Projeto Integrador - Gestão Empreendedora	
Semestre: 4º	Carga Horária: 60h
Conteúdo Programático: Projeto com características de empreendedorismo e relação com o ambiente empresarial e as práticas cotidianas do profissional que atua na área de RH, visando a inovação e criação de propostas que tenham o desenvolvimento de pessoas como o principal objetivo.	
Bibliografia Básica:	BARBOSA, C. S. Sintaxe do português. Porto Alegre: Sagah, 2016.
	MENDES, A. A.; et al. Linguística textual e ensino. Porto Alegre: Sagah, 2019.
	AFFONSO, L. M. F.; RUWER, L. M. E.; GIACOMELLI, G. Empreendedorismo. Porto Alegre: Sagah, 2018.
Bibliografia Complementar:	SANGALETTI, L.; et al. Comunicação e expressão. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2019.
	BRASILEIRO, A. M. M. Comunicação e expressão. Porto Alegre: Sagah, 2016.
	ARIELI, I. Chutzpah: por que Israel é um hub de inovação e empreendedorismo? Porto Alegre: Bookman, 2024.
	BESSANT, J.; TIDD, J. Inovação e empreendedorismo. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.
	SILVA, R. S.; et al. Empreendedorismo social. Porto Alegre: Sagah, 2019.
Biblioteca Virtual:	A+

25. 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:	PLINSKI, R. R. K.; MORAIS, C. E. L.; ALENCASTRO, M. I. Libras. Porto Alegre: Sagah, 2018.
	MORAIS, C. E. L.; et al. Libras. 2. ed. Porto Alegre: Sagah, 2019.
	CORRÊA, Y.; CRUZ, C. R. Língua brasileira de sinais e tecnologias digitais. Porto Alegre: Penso, 2019.
Bibliografia Complementar:	BARROS, M. E. ELiS: sistema brasileiro de escrita das línguas de sinais. Porto Alegre: Penso, 2015.
	BRASIL, Acessibilidade Brasil, Dicionário da Língua Brasileira de Sinais; https://www.inep.gov.br/dicionario-de-libras/
	QUADROS, R. M. Educação de surdos: a aquisição da linguagem. Porto Alegre: Artmed, 1997.
	CORRÊA, Y.; CRUZ, C. R. Língua brasileira de sinais e tecnologias digitais. Porto Alegre: Penso, 2019.
	QUADROS, R. M.; KARNOPP, L. B. Língua de Sinais Brasileira. Porto Alegre: Artmed, 2007.
Biblioteca Virtual:	A+

11. METODOLOGIA DE ENSINO

A metodologia de ensino do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos leva em conta os seguintes elementos:

1. Um claro **planejamento curricular**, onde os objetivos do curso estejam explicitados e justificados, e os conteúdos programáticos perfeitamente definidos.
2. Abordagens que incentivem a **participação ativa dos alunos**, como estudos de caso, simulações, projetos prático.
3. **Integração entre teoria e prática**, equilibrando os indispensáveis componentes teóricos com atividades práticas como laboratórios, análise de cenários e elaboração de relatórios, que preparem os alunos para os desafios reais do mercado de trabalho.
4. Amplo **uso da tecnologia educacional**, incorporando ferramentas tecnológicas como plataformas de ensino on-line, softwares de gestão e recursos multimídia.

5. Um **sistema de avaliação contínua**, que inclui provas, trabalhos, apresentações das comunicações.
6. **Desenvolvimento de Soft Skills**, habilidades interpessoais, como comunicação, trabalho em equipe, liderança e ética profissional.
7. Promoção de **tarefas de extensão** como palestras, workshops e visitas técnicas, e **parcerias com empresas**.

A proposta pedagógica do Instituto INVENIO está centrada na criação contínua de espaços dialógicos, estabelecidos democraticamente, onde a reflexão e a ação se complementam em um processo de aprendizagem teórico e prático. Como já foi ressaltado, esse processo de trabalho visa gerar conhecimentos que contribuem para o progresso profissional e humano do aluno, e o desenvolvimento sustentável do entorno.

Naturalmente a abordagem metodológica de cada componente curricular, é diversificada, tendo em vista variáveis como o caráter intrínseco do assunto, a autonomia dos docentes, o nível dos pré-requisitos de cada turma, e as dificuldades apresentadas por cada aluno. Os professores especificam a metodologia e o Coordenador de Curso, assessorado pelo Núcleo Docente Estruturante se encarrega de manter a unidade e harmonia necessárias.

Um aspecto unificador no que diz respeito à metodologia para o EAD é a aplicação do “microlearning”. O conteúdo de cada assunto abordado é dividido em pequenos tópicos acompanhados de textos curtos e três questões que facilitam sobremaneira a assimilação do conteúdo e a primeira autoavaliação de aprendizagem.. A regularidade na execução dessas pequenas tarefas ajuda a garantir uma formação completa.

Outra atividade de apoio à formação dos alunos são as webconferências mensais. Essas atividades, não obrigatórias, oferecem um momento de interação com os professores da disciplina e oportunidades para tirar dúvidas diretamente com os professores e na presença de colegas, favorecendo um ambiente de interação, percepção da aprendizagem e, para o professor, melhor acompanhamento dos alunos e suas potencialidades e dificuldades.

Desenvolvimento Cultural

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.

Visitas técnicas

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.

12. Estágio supervisionado

De acordo com a legislação vigente, o requisito do Estágio Obrigatório não se aplica ao Curso. Entretanto, de acordo com o Art. 2º da Lei nº 11.788, de 25/09/2008, o aluno poderá desenvolver um estágio não-obrigatório. Para formalizar o recrutamento do estagiário, a empresa concedente precisa estabelecer um Termo de Compromisso de Estágio, acordando as condições, vigências, horários e atividades de realização do estágio. Essa documentação precisará do aceite do aluno, da empresa concedente e do Instituto Invenio. Para tanto, o instituto Invenio possui um regulamento próprio.

13. 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, este curso **não contempla** atividades complementares específicas em sua matriz curricular.

14. 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, este curso **não contempla** o TCC em sua matriz curricular.

15. Atendimento ao discente

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

a) Núcleo de Atendimento ao Discente (NAD)

Está sob a responsabilidade de docentes da área de psicologia e/ou pedagogia e prestará apoio psicopedagógico aos discentes.

O NAD tem 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, está 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) Nivelamento

O Instituto Invenio possui uma política de nivelamento de estudantes para promover ações que promovam a formação acadêmica dos estudantes no âmbito da integração humanística e acessibilidade aos órgãos e recursos de comunicação e informação técnica e científica, em meios físicos e digitais.

No âmbito do curso, o nivelamento é oferecido da seguinte forma:

1. Identificam-se lacunas nas áreas de conhecimento fundamentais do curso como língua portuguesa e matemática. É possível identificar essa lacuna durante o vestibular próprio da Instituição, pois o aluno realiza uma prova diagnóstica dessas disciplinas. O aluno matriculado, é convidado a participar de disciplinas em sua área de carência pela plataforma Khan Academy. O monitoramento de participação e desempenho é feito pelo coordenador do curso.

2. Conteúdo de língua portuguesa como conteúdo curricular dos projetos integradores: esses conteúdos são integrantes das disciplinas Projeto Integrador I, II, III e IV com avaliação e composição de sua nota final.

d) Bolsas de estudo

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

15.1 Apoio complementar ao discente

O curso se dispõe a oferecer programas complementares de apoio:

- Mentoria acadêmica e profissional, onde profissionais experientes poderão orientar os alunos sobre seu crescimento pessoal, seus estudos, e sua carreira profissional.
- Workshops e seminários sobre temas relevantes como desenvolvimento de carreira, habilidades de liderança, e tendências em gestão de pessoas.
- Divulgação de vagas de emprego na página da Invenio Emprega
- Monitoria, para promover a colaboração entre os alunos e suporte em disciplinas específicas.
- 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.

15.2 Atendimento a pessoas com deficiência

Todos os cursos do Instituto Invenio estão formatados para atender pessoas com deficiência, em cumprimento da legislação vigente:

Deficiência de locomoção: As instalações físicas do Instituto Invenio estão preparadas com rampas de acesso, elevadores, instalações sanitárias, bebedouros, corredores, estacionamento com vagas demarcadas, prontos para o atendimento a pessoas com dificuldade ou deficiência de locomoção.

Deficiência visual: O Instituto INVENIO se compromete a eliminar barreiras na comunicação, tanto escrita quanto virtual. Fornecemos material bibliográfico em braile sob demanda, em parceria com a Fundação Dorina. Para integrar deficientes visuais na comunidade virtual, adquirimos programas que facilitam o uso do computador, como softwares de ampliação de tela, leitura de texto, leitores de tela com sintetizadores de voz e ferramentas que permitem a leitura de textos digitais e retorno sonoro do conteúdo digitado.

Deficiência auditiva: Estamos preparados para receber em nossos 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.

Acessibilidade Digital

Disponibilizaremos materiais didáticos em formatos acessíveis, como textos para fala, livros digitais, e vídeos legendados. As plataformas, como já informado, são compatíveis com tecnologias assistivas.

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.

Adaptação curricular

Os conteúdos curriculares e os sistemas de avaliação serão adaptados para as necessidades individuais de cada aluno, garantindo que todos tenham a oportunidade de participarem plenamente do processo educativo.

Apoio Psicossocial

O Invenio irá oferecer suporte psicológico e social para estudantes com necessidades especiais, incluindo a criação de grupos de apoio e disponibilização de serviços de orientação.

15.3 Acessibilidade metodológica e instrumental

O **microlearning** é uma metodologia de ensino que apresenta como uma solução de acessibilidade metodológica, ao apresentar conteúdos em formatos curtos e sequenciais, viabilizando ao aluno estudar em curtos espaços de tempo e, ao final de cada disciplina, a regularidade na execução destas pequenas tarefas, por tópicos, terá proporcionado ao discente a participação efetiva em um grande volume de atividades, muitas delas com autonomia, garantindo uma formação completa, de acordo com o conteúdo programático proposto.

O **AVA** oferece recursos adaptados para alunos com deficiência auditiva e visual, incluindo vídeos, textos e protocolos de apoio específicos.

Além disso, o INVENIO promove a **participação dos alunos em eventos extensionistas**, como os realizados pelo CEAP, uma instituição parceira. Nessas atividades, os alunos têm a oportunidade de aplicar seu conhecimento em projetos voltados à comunidade local, além de realizar intercâmbios de ideias com alunos de ensino técnico de áreas afins, fortalecendo a conexão entre teoria e prática.

No que tange à **acessibilidade instrumental**, o INVENIO adota medidas inclusivas para garantir que todos os alunos, independentemente de suas condições físicas, tenham acesso a ferramentas e utensílios escolares e profissionais que eliminem barreiras no aproveitamento acadêmico. Isso inclui desde recursos para alunos com deficiências até o fornecimento de materiais específicos sob demanda, visando garantir que todos tenham uma experiência de aprendizagem equitativa e inclusiva.

Essas ações de apoio ao discente refletem o compromisso da instituição com uma formação humanística e inovadora, promovendo um ambiente acadêmico acessível, participativo e conectado às demandas contemporâneas de educação.

16. GESTÃO DO CURSO E PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA E EXTERNA

16.1. GESTÃO DO CURSO

O processo pedagógico e de gestão do curso é organizado e conduzido pelo Núcleo Docente Estruturante do Curso, pelo Colegiado de curso e pela Coordenação do curso. Além do acompanhamento do curso para oferecer suporte e orientações acerca de questões, como: instrumentos de avaliação, didática, rendimento acadêmico, participação em reuniões do Colegiado, orientações quanto a reformulação do PPC, entre outros. A organização e a condução ocorrerão por meio da realização de encontros por fase e por área, que contarão com a participação de docentes e discentes. A Coordenação é conduzida por um docente com formação na área específica do curso. O coordenador substituto deverá atender aos mesmos requisitos para ocupar o cargo.

16.1.1. NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)

O NDE do curso é composto pelo corpo docente responsável pelo processo de concepção, consolidação e acompanhamento do curso. Cabe ao NDE propor ações para consolidação e aprimoramento do curso e de seu Projeto Pedagógico. Para isso, realiza estudos e atualização periódica, verificando o impacto do sistema de avaliação de aprendizagem na formação do estudante e analisando a adequação do perfil do egresso, considerando o Catálogo CNCST, portarias ENADE, e as novas demandas do mundo do trabalho. A formação do NDE do curso atende o disposto na Resolução CONAES nº 01 e no Parecer CONAES nº 04, ambos de 17/06/2010 e no Regulamento Geral da Invenio. O NDE se reúne, pelo menos, 1 vez por mês e em sessões extraordinárias convocadas pelo presidente, conforme regulamento específico. O quadro elenca os atuais docentes do curso. O NDE do Curso entende como essencial a realização de suas atribuições, previstas no Art. 2º da Resolução CONAES nº 01 de 17/06/2010, como: contribuir para a consolidação do perfil profissional do egresso do curso; zelar pela integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo; indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento de curso; zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação.

16.1.2 COORDENAÇÃO DO CURSO

A atuação da coordenadora é guiada pelo PPC do curso, pelas diretrizes do Regulamento Geral da instituição, sendo pautada pelo permanente diálogo com alunos, técnicos, professores, equipe técnico-pedagógica e gestão do Campus no sentido de assegurar maior transparência no processo de tomada de decisão. Além de ser pautada em um plano de ação em permanente diálogo com os atores envolvidos. O Coordenador é designado pelo diretor geral. O coordenador deve possuir também um papel motivacional para professores, equipe administrativa e alunos, por meio de atitudes estimuladoras, pró-ativas, participativas e articuladoras. A coordenação, integrante do NAD, relata atendimentos a docentes e discentes. Os indicadores de desempenho poderão ser obtidos através de autoavaliação periódica do curso e do resultado das avaliações externas.

16.1.2 COLEGIADO DO CURSO

O Colegiado de curso é um órgão deliberativo e normativo. O Colegiado do Curso se reúne ordinariamente em pelo menos duas reuniões, por período letivo e extraordinariamente quando um fato relevante o requerer, no sentido de avaliar o processo pedagógico do curso ou ainda elaborar planos de trabalhos metodológicos e de superação necessários ao aperfeiçoamento do curso. O Colegiado do curso é presidido pelo coordenador do curso. Os atuais membros do colegiado são a coordenadora e 2 professores do curso, e 2 alunas do curso.

Através dos questionários desenvolvidos pela CPA, obtém-se subsídios para uma reflexão para melhoria do curso refletidas nas instâncias do colegiado de curso e também NDE.

Cabe ao Colegiado do curso definir estratégias de renovação do Núcleo Docente Estruturante de forma a assegurar a continuidade de suas atividades.

O desenho do Curso prevê um sistema de avaliação que terá a seguinte estrutura:

Avaliação Interna

1. Autoavaliação institucional sob a responsabilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA);
2. Gestão do curso: NDE, coordenação de curso e colegiado de curso.

Avaliação externa

1. Avaliação INEP - SINAES
2. ENADE
3. Acompanhamento dos egressos.

16.2. Avaliação interna

16.2.1 CPA

Avaliação interna, também denominada de autoavaliação, será coordenada pela Comissão Própria de Avaliação – CPA, criada e constituída institucionalmente a partir do que estabelece a Lei no 10.861, de 14/04/04. Orientada pelas diretrizes e pelo roteiro de autoavaliação institucional, propostos pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior – CONAES, bem como por instrumentos próprios que contemplem as especificidades da instituição, essa comissão acompanhará a qualidade das atividades desenvolvidas no curso e o desempenho dos estudantes.

O questionário de avaliação é aplicado para todas as turmas e o órgão começou a aplicar questionário para todos os professores. As informações obtidas subsidiam as novas práticas metodológicas e de didáticas docentes, não no sentido de ferir a autonomia docente, mas no sentido de ser pensado estratégias para otimizar conteúdos, formas de avaliação e demais pontos que possam maximizar o processo de ensino e aprendizagem. Além de constituir-se como um instrumento de voz para os alunos, como por exemplo, sugestões de melhorias metodológicas e relativas a conteúdos, é instrumento para aprimoração do PPC.

16.2.2 Autoavaliação do curso

Diferente da avaliação interna realizada pela CPA, esta avaliação é realizada no final de cada período letivo, com a aplicação de um questionário e aprovado/adequado pelo Colegiado de curso. Esta avaliação tem como foco os seguintes parâmetros: 1) avaliação das atividades docentes nas disciplinas; 2) avaliação do corpo administrativo do curso; 3) avaliação dos espaços de atividades acadêmicas e trabalhos de campo, quando houver; 4) autoavaliação do discente e da turma. Este questionário é e será aplicado digitalmente e os dados servem como base para as atividades do curso no próximo semestre. Os processos de avaliação interna e externa são essenciais para uma avaliação contínua do curso, sendo de grande valia utilizar os resultados obtidos para fazer os ajustes que se fizerem necessário ao curso, bem como repensar as práticas pedagógicas e metodológicas empregadas. É uma forma de buscar o aperfeiçoamento do curso e, conseqüentemente, favorecer o processo de ensino e aprendizagem, além de melhorar os indicadores do curso e institucional.

16.3 Avaliação externa

Realizada por comissões de especialistas designadas pelo INEP. Tem como referência os padrões de qualidade para a Educação Superior expressos nos instrumentos de avaliação oficial do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES. Para essa etapa, o curso disponibilizará os relatórios com os resultados das autoavaliações, sistematicamente aplicadas a todos os segmentos (discentes, docentes e técnico-administrativos) envolvidos nas atividades semestrais. No conjunto, esses processos avaliativos constituirão um sistema que permitirá a visualização integrada das diversas dimensões enfocadas pelos instrumentos aplicados, oferecendo elementos à reflexão, à análise e ao planejamento institucional, visando a subsidiar o alcance dos objetivos estabelecidos pelo curso.

16.3.1. Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes -ENADE

A avaliação do desempenho dos estudantes do curso será realizada por meio da aplicação do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes -ENADE, que consiste em um instrumento de avaliação que integra o SINAES e, tem como objetivo acompanhar o processo de aprendizagem e o rendimento dos alunos dos cursos de graduação em relação aos conteúdos programáticos, às habilidades e competências desenvolvidas. O ENADE é componente curricular obrigatório, conforme determina o § 5º do artigo 5º da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Todos os estudantes ingressantes e concluintes das áreas e cursos a serem avaliados devem ser inscritos no Exame. Apesar da obrigatoriedade de inscrição dos alunos ingressantes, esses não preenchem cadastro ou questionário do estudante, nem participam da prova, tendo sua regularidade atestada pelo ato de sua inscrição pelo coordenador de curso. Já os estudantes concluintes, além de participar da prova, devem preencher obrigatoriamente o Cadastro de Informações Pessoais e o questionário do estudante, dentro dos prazos do edital. Todas essas fases são obrigatórias e verificadas para o teste da regularidade do aluno concluinte em relação ao Enade. Dessa forma, os estudantes selecionados pelo INEP para participarem do ENADE deverão comparecer e realizar o Exame. A participação ou dispensa da prova constará no histórico escolar. Ingressantes são todos aqueles que, até uma determinada data estipulada a cada ano pelo Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), tiverem devidamente matriculados e tenham de 0 (zero) a 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária mínima do curso integralizada até o último dia do período de retificação de inscrições no ano em questão que for realizado o ENADE. Já os concluintes são aqueles que tenham integralizado 75% (setenta e cinco por cento) ou mais da carga horária mínima do curso definido pela IES e não tenha colado grau até o último dia do período de retificação das inscrições do ano que seja realizado o ENADE. A coordenação do curso promoverá a inscrição, junto ao INEP, de todos os alunos habilitados a participar do ENADE (ingressantes e concluintes), pois o mesmo é requisito obrigatório para a conclusão do curso e recebimento do diploma.

16.3.2 Acompanhamento dos egressos

A Invenio está planejando o desenvolvimento de um página de egressos (alumni) dentro do site da faculdade para divulgar o status profissional dos alunos e palestras na área de formação para alunos e egressos. Para isso, manteremos contato através do portal onde o

aluno está e buscaremos manter seus dados atualizados. Dessa forma, será um canal de comunicação e percepção dos egressos sobre o curso em sua trajetória profissional.

Outras ações em desenvolvimento: webconferências para atualização profissional, manutenção da conta no telegram para convite para eventos e passeios culturais, convite para que os egressos possam compartilhar experiências de aprendizagem com os alunos atuais do curso, participação dos egressos nos eventos extensionistas da faculdade como o Simpósio de RH.

17. SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

17.1. 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.

AVALIAÇÃO INTERNA

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.

17.2 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.

Para efetivar um processo de avaliação contínuo e progresso, há entrega de atividades e avaliações ao longo do semestre, de modo que o professor poderá acompanhar o desenvolvimento e progresso do aluno, orientando-o e promovendo o bom aproveitamento da disciplina em curso.

A composição da nota final se dará da seguinte forma:

- Atividades de participação: 3,0
- Prova Parcial: 3,0 pontos
- Prova final: 4,0

Os professores devem desenvolver entre 3 atividades que irão compor as atividades de participação. Essas atividades são distribuídas ao longo do semestre com calendário específico de postagem, data-limite de entrega e entrega de correção, para garantir que os alunos sejam continuamente avaliados e promover hábitos de estudo desde o início do semestre. As atividades podem ser: exercícios, trabalhos individuais e/ou coletivos, relatórios, atividades práticas, apresentações orais, seminários, projetos interdisciplinares entre outros.

Tanto a prova parcial, quanto a prova final são realizadas, conforme calendário letivo disponibilizado aos alunos no início de cada semestre. A prova parcial é aplicada no meio do semestre e a prova final, ao término do semestre. Estas avaliações se dão de modo escrito e

em folha impressa. As questões devem contemplar os tópicos estudados até o momento do curso. O conteúdo deve estar distribuído em 5 questões:

2 questões simples, em formato de múltipla escolha (questão objetiva);

2 questões com nível de dificuldade médio, em formato dissertativo; e

1 questão de maior dificuldade, em formato dissertativo.

Além disso, a proposta prevê que as avaliações tenham como base a formatação de questões do ENADE, o que contribuirá de modo efetivo para o desenvolvimento dos alunos nas habilidades necessárias.

As atividades avaliativas serão realizadas ao longo do semestre letivo e devem contemplar os conteúdos previstos e estudados pelos alunos no curso.

Todas as provas (parciais e finais) são revisadas pela coordenação de curso. Os professores recebem um calendário para que o envio das provas seja feito em um prazo para análise e possível revisão.

As disciplinas Projeto Integrador I, II, III e IV possuem um sistema avaliativo próprio que contempla as etapas do desenvolvimento do projeto. A avaliação ocorre de modo contínuo e progressivo com entregas das etapas do projeto determinadas no início do semestre, conforme calendário do cronograma, de modo que o professor possa acompanhar o desenvolvimento e progresso do projeto, orientando os possíveis ou necessários ajustes.

A composição da avaliação final se dá pela análise de projeto escrito, bem como pela apresentação oral e desenvolvimento de recursos de apresentação (material de auxílio, como power point).

Os alunos fazem prova de língua portuguesa na semana de aplicação de prova Parcial, e a prova vale 3 pontos. O projeto escrito vale 3 pontos, a apresentação oral presencial, 2 pontos, a preparação de recursos visuais para apresentação vale 1 ponto e as entregas parciais do projeto conforme datas previstas no cronograma semestral 1,0. Esse mecanismo avaliativo promove a autonomia e a pontualidade dos alunos.

Aos alunos que perdem algum dos itens avaliativos por ausência, lhes é proposta a realização de atividades substitutivas, de modo a não deixarem realizar as avaliações, visto que esta é parte significativa do processo de aprendizagem.

A avaliação das atividades de extensão é designada a um professor do componente curricular. É preciso comprovar a atividade específica por meio de entrega de atividades e comprovação de participação presencial através de certificado ou declaração. Quando a

atividade for acompanhada pelo professor responsável, o registro pode ser por fotos da atividade ou lista de presença. Essas horas são atribuídas pelo professor responsável.

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.

Para os alunos com necessidades educacionais especiais, asseguram-se as condições e recursos para atendê-los como medidas adequadas, tais como adoção da flexibilidade de tempo para realização de provas escritas, valorização do conteúdo semântico para alunos com deficiência auditiva, utilização de materiais didáticos específicos e outros meios como material em Braille, intérprete de Libras, Ledor, nos momentos presenciais, e equipamentos de comunicação (sob demanda), além de plano de atividade para atender alunos com altas habilidades e superdotação.

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, com limite até 6,0 (seis), 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.

17.3. Planejamento das ações para a melhoria da aprendizagem

O NDE do 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). 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.

17.4 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.

A própria metodologia do microlearning adotada no Instituto INVENIO propõe a atuação autônoma e regular do aluno.

As disciplinas práticas 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.

18. ATIVIDADES DE TUTORIA

Do tutor

O tutor é um profissional formado na área do curso, com experiência prática nos métodos e procedimentos do campo de atuação. Sua principal responsabilidade é monitorar os alunos

nas atividades operacionais do curso, acompanhando-os de perto em suas dificuldades. Além disso, o tutor deve estar sempre disponível para os alunos, funcionando como um "guia" durante toda a jornada acadêmica no formato EaD.

Atividades do tutor

O tutor de EaD desempenha várias funções essenciais para garantir o sucesso dos alunos e a qualidade do ensino. Entre essas funções estão:

- **Orientação e Suporte:** O tutor é o principal ponto de contato dos alunos, ajudando a esclarecer dúvidas sobre o conteúdo e orientando-os no uso da plataforma de ensino.
- **Facilitação do Aprendizado:** Ele facilita o processo de aprendizagem ao incentivar a participação em fóruns de discussão e promover a colaboração entre os alunos.
- **Avaliação e Feedback:** O tutor também é responsável por avaliar provas e atividades, fornecendo feedback construtivo para que os alunos melhorem seu desempenho
- **Motivação e Engajamento:** Manter os alunos motivados e engajados é fundamental. O tutor utiliza diversas estratégias para manter o interesse dos alunos ao longo do curso.
- **Mediação de Conflitos:** Quando surgem conflitos ou crises entre participantes, o tutor atua como mediador para resolver as questões de forma eficiente.
- **Desenvolvimento de Conteúdo:** Embora não seja sua principal função, o tutor pode criar materiais pedagógicos complementares, como resumos e questionários, para auxiliar no aprendizado. No Instituto Invenio, todos os professores que ministram disciplinas em EaD também desempenham a função de tutores. Eles se comprometem a estar sempre disponíveis para os alunos, cumprindo tanto as funções descritas anteriormente quanto as responsabilidades específicas de suas atividades como professores. À medida que o número de alunos crescer, o Instituto Invenio contratará tutores dedicados exclusivamente a essa função.

As atividades de aprendizagem e acompanhamento ocorrem ao longo da disciplina e são avaliadas por meio de atividades no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e avaliações presenciais. O tutor oferece explicações e esclarece dúvidas quando necessário. Com isso, o tutor pode orientar os estudantes que apresentam dificuldades, sugerindo novos métodos

ou materiais complementares, e fornecer desafios adicionais aos alunos com bom desempenho.

Nesse contexto, o tutor desempenha um papel crucial na mediação do conhecimento e na motivação dos estudantes a buscar estratégias autônomas para otimizar seu aprendizado.

19. 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 incluem o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), o portal do INVENIO, computadores, projetores, monitores de vídeo, laboratórios de informática e biblioteca virtual.

19.1. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

O Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) do curso tem seu apoio técnico na plataforma NEO, da Cypher Learning. O NEO é uma plataforma de gestão de aprendizado que oferece uma série de recursos que a tornam extremamente adequada para cursos universitários na modalidade EaD. Alguns desses recursos são:

- **Acesso flexível:** Os alunos podem acessar seus materiais de aprendizagem a qualquer momento e de qualquer lugar, permitindo uma maior flexibilidade no estudo
- **Ferramentas de Avaliação:** O NEO oferece várias ferramentas para avaliar as atividades dos alunos, como quizzes, testes, e avaliações contínuas, facilitando o acompanhamento do desempenho de cada um.
- **Comunicação e Colaboração:** A plataforma permite a comunicação entre alunos e professores através de fóruns, mensagens diretas e videoconferências, promovendo um ambiente colaborativo
- **Personalização:** O NEO possui trilhas pré-configuradas de estudo, de acordo com o curso escolhido pelo aluno
- **Gestão de Conteúdo:** Professores podem criar, organizar e compartilhar conteúdo educacional de forma eficiente, incluindo vídeos, PDFs, e outros recursos multimídia

- **Relatórios e Análises:** A plataforma oferece relatórios e análises de desempenho, ajudando professores e administradores a monitorar o progresso dos alunos e identificar áreas que necessitam mais atenção e melhoria
- **Integração com Outras Ferramentas:** O NEO pode ser integrado com outras ferramentas e sistemas, como sistemas de bibliotecas e plataformas de videoconferência, ampliando sua funcionalidade

19.2 Biblioteca

O NDE do curso elegeu a biblioteca virtual **A+** para assessoramento dos estudantes e professores, depois de conhecer e testar seus recursos e vantagens, entre eles os seguintes:

Acesso Ilimitado: Os estudantes têm acesso ilimitado a uma vasta coleção de livros, artigos e outros materiais acadêmicos, permitindo que sua pesquisa se abra em um leque de possibilidades. O acervo se encontra em português e pode ser acessado em computadores, tablets e smartphones.

Atualização Permanente: O acervo da biblioteca virtual é constantemente atualizado, garantindo que os estudantes tenham acesso às informações mais recentes e relevantes em suas áreas de estudo e pesquisa.

Integração com nosso Ambiente Virtual de Aprendizagem: A biblioteca virtual A+ tem uma fácil integração com o NEO, base de nosso AVA, facilitando o acesso direto a partir do próprio ambiente.

Acessibilidade: A plataforma oferece recursos de acessibilidade para estudantes com deficiências visuais, como leitura em voz alta e ajustes de texto, garantindo que todos possam utilizar os materiais de forma eficaz.

Segurança: A biblioteca virtual possui medidas de segurança para proteger os conteúdos contra cópias ou reproduções ilegais, garantindo que os direitos autorais sejam respeitados.

Consultoria Pedagógica: A plataforma oferece suporte e consultoria pedagógica, ajudando professores e estudantes a utilizar os recursos de forma mais eficaz e integrada ao currículo. O acesso à plataforma é automático pelo AVA. O aluno, logado na plataforma e inscrito em sua trilha de aprendizagem acessa a biblioteca através do ícone recursos. 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.

19.4 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 36 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.

19.5. 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.

20. Material didático

20.1 Fluxo de produção

A produção de material didático do Instituto INVENIO é realizada por um professor autor e está de acordo com a proposta pedagógica do curso, podendo estar organizado e disposto em uma ou mais mídias (impressa, vídeo, figuras etc.), que apresentam, de forma sistematizada e contextualizada, os conteúdos da disciplina com o objetivo de promover a construção do conhecimento. A linguagem do material é direta, clara e coloquial, com características dialógicas, mantendo a cientificidade do conteúdo e favorecendo a autonomia do estudante. Os professores autores são profissionais com formação técnica e acadêmica

na área do curso ou, mais especificamente, na disciplina. A indicação do professor autor para a produção do material didático é realizada pela Coordenação do curso.

O material didático está embasado em bibliografia atualizada e reconhecida pela academia. Apresenta conhecimentos e soluções práticas que dialogam com a realidade do futuro profissional através de uma metodologia que apresenta primordialmente os conceitos em textos e conhecimentos práticos nos vídeos através de narrativas. O conteúdo é avaliado com frequência para oferecer um retorno ao aluno quanto à sua aprendizagem durante o processo, é desenvolvido conforme a metodologia vigente, *microlearning*. A metodologia *microlearning* garante uma enorme abrangência e profundidade de conteúdo. Concretamente, uma disciplina dividida em 64 tópicos corresponde à produção estimada de 128 páginas de texto teórico, além de 8 horas de videoaulas. Adicionalmente, há a coerência teórico-prática por meio da resolução das 192 questões propostas distribuídas ao longo destes tópicos.

20.2. Processo de controle de produção

A construção da estrutura didática das disciplinas é orientada por uma Equipe Multidisciplinar composta pela Coordenação de EaD e Designer Instrucional, pelas Coordenações dos cursos e NDEs, pelos docentes responsáveis pelo conteúdo de suas respectivas disciplinas, pela equipe de professores-tutores ou tutores presenciais e EaD, bem como os demais profissionais nas áreas de educação e técnica (*web designers*), desenhistas gráficos, diagramadores, equipe de revisores, equipe de audiovisual etc). Esta equipe segue a proposta pedagógica do curso, os objetivos educacionais propostos na disciplina, o público-alvo e os princípios educacionais do Instituto INVENIO.

O Instituto INVENIO, por meio da Coordenação de EaD promove reuniões e oficinas de formação para os professores autores em temas específicos de EaD, incluindo a apresentação do ambiente de produção e entrega dos materiais. Neste mesmo ambiente próprio de produção, os professores autores encontram materiais que são úteis para o entendimento desta produção.

20.3. Validação do material didático

No Instituto INVENIO a Coordenação de EaD é a equipe responsável pelo controle da produção do material didático que é postado diretamente no ambiente de produção especialmente preparado para este fim. A Coordenação do curso acompanha a produção e as entregas dos professores autores. Após a postagem das atividades propostas na disciplina, o(a) coordenador(a) do curso faz a validação na dimensão teórica. Em seguida, a Coordenação de EaD, assume toda a preparação do material didático para ser postado no AVA.

O material didático é produzido com antecedência e a produção possui plano de contingência: além da elaboração e produção com tempo hábil, incluindo professor substituto, está aventada a possibilidade de terceirizar a produção para garantir sua disponibilidade.

O processo de validação segue um fluxo que envolve toda a Equipe Multidisciplinar, especialmente: o coordenador do curso, o professor autor e a equipe da Coordenação de EaD. A diagramação e a postagem do material no AVA são realizadas pela Coordenação de EaD após a validação de todos os membros responsáveis no fluxo. Quaisquer alterações nos materiais didáticos são realizadas pela Coordenação de EaD em conjunto com o(a) coordenador(a) do curso.

20.4. Distribuição e avaliação

A distribuição dos materiais aos estudantes ocorre na forma digital e podem ser consumidos em várias mídias e dispositivos eletrônicos. Este conteúdo é disponibilizado especialmente através do AVA NEO, da Cypher Learning que possui recursos de acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional.

O professor-tutor ou tutor elabora o conjunto de atividades e avaliações interativas por meio do AVA, oferecendo-as aos alunos para que obtenham informação didática, pratiquem e demonstrem suas habilidades e conhecimentos.

Como forma de aprimoramento do material didático, ao final de cada disciplina haverá atividades de avaliação do modelo desenvolvido pela equipe multidisciplinar. A partir desta reunião são propostas ações corretivas, de aperfeiçoamento e inovação. Estes processos

passam pela CPA em que há a participação efetiva do corpo discente. As possíveis fragilidades são avaliadas e discutidas pela equipe multidisciplinar junto à coordenação e encaminhadas ao NDE e CPA com soluções e prazos de execução orientados para a oferta no semestre seguinte.

21. Administração Acadêmica do Curso

21.1 Coordenação de Curso

A Coordenação do Curso de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Invenio está sob responsabilidade da prof. Esp. Bernardete Sugai formação acadêmica em Ciências Sociais , especialização em Gestão de Recursos Humanos e mestranda em Administração. São atribuições e competências do coordenador de curso de graduação, que favorecem permanentemente a integração entre os profissionais envolvidos e a interdisciplinaridade para a concretização do perfil do egresso (Regimento Geral):

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.

A atuação do coordenador de curso, a partir da dedicação integral à Instituição (40h), atende à demanda de suas atribuições supracitadas, considerando a gestão do curso, a relação com o colegiado, com os discentes, com a equipe multidisciplinar e com o Núcleo Docente Estruturante (NDE), subsidiada pelo Plano de Ação e pelo Plano de Desenvolvimento Institucional, tendo como principal referência o PPC. O Plano de Ação tem como objetivo valorizar o planejamento do curso, levantando as principais propostas e ações a serem executadas, com avaliação dos resultados, indicadores qualitativos e quantitativos e propostas de melhoria contínua. Justifica-se como instrumento orientador da gestão do curso, facilitador das atividades da coordenação e pertinente aos indicadores e critérios de avaliação. A metodologia empregada alinha-se ao Ciclo PDCA, com aplicações sucessivas de planejamento, execução, avaliação e ações corretivas, visando à melhoria contínua. Adicionalmente, são utilizadas ferramentas cabíveis ao plano (5W2H, análise SWOT e outras).

21.2 Núcleo Docente Estruturante (NDE)

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) é essencial para assegurar a qualidade acadêmica de um curso. Deve ser composto por docentes qualificados e comprometidos com a melhoria contínua do projeto. As atribuições do NDE do curso de Gestão de Recursos Humanos (EaD) do Instituto Invenio são:

- Desenvolvimento e Revisão de Projeto Pedagógico: O NDE é responsável pela elaboração e revisão constante do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), garantindo que ele esteja alinhado com as diretrizes institucionais e as demandas do mercado de trabalho.
- Avaliação e Melhoria Contínua: Este núcleo atua na análise contínua dos resultados acadêmicos e na implementação de melhorias necessárias. Monitora indicadores de desempenho e promove ações para aprimorar a qualidade do ensino.
- Acompanhamento do Corpo Docente: O NDE também acompanha o desenvolvimento profissional dos professores, incentivando a capacitação contínua e a adoção de novas metodologias de ensino.
- Articulação com Outros Órgãos: O NDE trabalha em conjunto com outros órgãos da instituição, como a Comissão Própria de Avaliação (CPA), para alinhar as ações de melhoria e garantir uma avaliação integrada e eficaz.
- Propostas de Inovação Curricular: O núcleo propõe inovações no currículo e nas práticas pedagógicas, assegurando que o curso esteja sempre atualizado e relevante para os alunos.

Os professores que compõem atualmente o NDE do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Invenio são:

Prof.a Esp. Bernardete Sugai - Coordenadora

Prof. Dr. Evandro Faustino

Prof. Dr. Paulo Sertek

Prof. Ms. Harrison Parizotto

Prof.a. Ms. Andrea Marin

21.3. ATUAÇÃO DO COLEGIADO DE CURSO

O Colegiado do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Instituto de Educação Superior e Inovação INVENIO é um órgão acadêmico deliberativo e consultivo, composto pelo Coordenador de Curso (profa. Bernardete Sugai) , dois professores (prof. Evandro Faustino e prof. Harrison Parizotto) e um representante dos alunos, eleito para um mandato de um ano e um aluno suplente. O Coordenador de Curso ou um docente indicado preside as reuniões, que ocorrem semestralmente ou extraordinariamente quando necessário.

As decisões do Colegiado são registradas em atas e enviadas às instâncias superiores para aprovação ou rejeição. O Colegiado também realiza reuniões regulares e pesquisas com a comunidade discente para melhorar a participação e identificar áreas de melhoria.

O Colegiado é responsável por analisar e propor projetos pedagógicos, avaliar planos de ensino, promover práticas interdisciplinares, e monitorar o desempenho acadêmico dos alunos. Também compete ao Colegiado aprovar programas de disciplinas, propor normas para estágio e trabalhos de conclusão de curso, e cumprir o regimento institucional.

22. Corpo Docente e de Tutores

22.1 CORPO DOCENTE

O Invenio é ainda uma instituição nova, mas tem aprimorado, ano após ano, a qualidade do seu corpo docente. No Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), foi estabelecida uma evolução gradual na titulação e ampliação da carga horária dos professores, implementada com rigor.

A composição do corpo docente visa a formação acadêmica em nível de mestrado e doutorado, conforme o Art. 66 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, sem excluir especialistas com reconhecida competência profissional. Além disso, o Invenio organizou e colocou em prática de forma sistemática o plano de carreira e o plano de formação de professores. Esses planos incentivam a evolução no quadro funcional, bem como a formação, qualificação, produção acadêmica e publicações.

22.2 CORPO TUTORIAL

No Instituto INVENIO está previsto que as atividades de tutoria para atendimento das demandas didático-pedagógicas poderão ser exercidas pelos professores-tutores e/ou tutores.

Para os componentes curriculares previstos do curso, os professores-tutores e/ou tutores devem ter, comprovadamente, formação superior na área do eixo de Gestão e Negócios.

Para os componentes curriculares dedicados à formação humanística do corpo discente, os professores tutores e/ou tutores devem ter, comprovadamente, formação superior na área de ciências humanas, preferencialmente em filosofia, história, pedagogia, letras ou administração.

Como consta no Relatório de Estudo do Corpo Docente, todos os professores-tutores ou tutores são graduados nas áreas das disciplinas pelas quais são responsáveis com professores mestres e doutores.

Futuramente, pretende-se que o corpo de tutores seja composto por profissionais graduados e preferencialmente egressos do Centro Educacional Assistencial Profissionalizante (CEAP), como forma de reforçar a identidade do Instituto INVENIO com a comunidade local.

22.3 Capacitação do corpo docente e tutorial

Estratégia

Os membros do corpo docente em processo de capacitação poderão usufruir das seguintes vantagens:

- a) bolsas de estudo parciais ou integrais para cursos de doutorado ou mestrado, especialização ou aperfeiçoamento.
- b) facilidades para publicação de artigos em revistas indexadas, e precedência para publicação em revistas do Instituto.
- c) divulgação e publicação de livros, teses, dissertações, monografias e outros trabalhos acadêmicos, com o aval de qualidade do Instituto
- d) auxílio para participação em congressos, seminários, simpósios ou eventos similares, em sua área de atuação ou áreas afins;
- e) auxílio efetivo para desenvolvimento de projetos de Extensão que visem o desenvolvimento material ou social de setores da comunidade.
- f) Oferecimento periódico de informações sobre cursos de pós-graduação e especialização,

- g) oferta de cursos de capacitação na própria unidade ou a distância ministrados por profissionais qualificados;
- h) auxílio para participação de cursos de Especialização lato sensu oferecidos pela própria instituição.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO INTERNA

O Instituto Invenio oferece um programa de formação interna com sessões às quintas feiras das 12h30 às 13h00 por videoconferência com leitura de textos e discussão dos mesmos. Os temas abordados são sobre Antropologia e Ética com desenvolvimento de ideias para prática na docência.

PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS, FEIRAS, WORKSHOPS

Em janeiro de 2024, o Instituto Invenio promoveu o Simpósio de Antropologia Transcendental e Educação com carga horária de 25h, em parceria com a Universidade de Navarra. A Invenio ofereceu ajuda de custo de 40% a todos os professores.

PROGRAMAS DE ESPECIALIZAÇÃO

No ano de 2024, o Instituto Invenio divulgou os cursos de especialização promovidos pela Instituição, convidando todos os professores da instituição a se inscreverem como alunos. O Instituto Invenio ofereceu ajuda de custo de 40% a todos os professores. Para cursos em áreas correlatas à sua atuação docente, os coordenadores de curso encaminham a demanda para análise da mantenedora para subsidiar parte ou integralmente o curso pretendido.

23. Equipe multidisciplinar

A Equipe Multidisciplinar é o núcleo estratégico responsável pela concepção e validação dos projetos de produção, disseminação de tecnologias, metodologias e recursos educacionais (materiais didáticos) para os cursos de educação a distância oferecidos no Instituto INVENIO. A equipe está vinculada à Coordenadoria de Ensino e é composta pela

Coordenação de EaD e Designer Instrucional, pelas Coordenações dos cursos e NDEs, pelos docentes responsáveis pelo conteúdo de suas respectivas disciplinas, pela equipe de professores-tutores ou tutores presenciais e EaD, bem como os demais profissionais nas áreas de educação e técnica (*web designers*), desenhistas gráficos, diagramadores, equipe de revisores, equipe de audiovisual, etc).

Em suma, a Equipe Multidisciplinar está composta por profissionais de diferentes áreas do conhecimento que constroem a estrutura didática das disciplinas, respeitando a proposta pedagógica do curso, os objetivos educacionais propostos na disciplina, o público-alvo e os princípios educacionais do Instituto INVENIO.

O fluxo de ações e a descrição das atribuições da Equipe Multidisciplinar estão estabelecidos em documento interno que inclui um plano de ação anual derivado do relatório da Comissão Própria de Avaliação (CPA) como documento norteador com processos e atribuições.

O plano de ação prevê a atuação da Coordenação de EaD para promover reuniões e oficinas de formação para os professores autores em temas específicos de EaD, incluindo a apresentação do ambiente de produção e entrega dos materiais. Neste mesmo ambiente próprio de produção, os professores autores encontram materiais que são úteis para o entendimento desta produção.

Para o fluxo de produção e validação do material didático, a Coordenação de EaD é também responsável pelo controle da produção do material didático que é postado diretamente no ambiente de produção especialmente preparado para este fim.

O processo de trabalho prevê a atuação das Coordenações dos cursos no acompanhamento das produções e entregas dos professores autores. Após a postagem das atividades propostas na disciplina, o(a) coordenador(a) do curso faz a validação na dimensão teórica. Em seguida, a Coordenação de EaD, assume toda a preparação do material didático para ser postado no AVA.

O processo de validação segue um fluxo que envolve toda a Equipe Multidisciplinar, especialmente: o coordenador do curso, o professor autor e a equipe da Coordenação de EaD. A diagramação e a postagem do material no AVA são realizadas pela equipe da Coordenação de EaD após a validação de todos os membros responsáveis no fluxo. Quaisquer alterações nos materiais didáticos são realizadas pela Coordenação de EaD em conjunto com o(a) coordenador(a) do curso.

A Coordenação do curso juntamente com o NDE e a Coordenação de EaD são os responsáveis por acompanhar as ações acadêmico-pedagógicas, produção de materiais didáticos específicos do curso e programas para educação a distância.

24. INSTALAÇÕES GERAIS

O Instituto Invenio está localizado no subdistrito de Pedreira, zona sul da cidade de São Paulo, SP. O terreno pertencente ao CEAP possui 23.000 m², amplamente arborizada, o que a caracteriza como uma importante área preservada na região. As dependências possui auditório, biblioteca, laboratório de Informática, laboratório de redes, salas de aula, salas de coordenação, salas administrativas, salas de reunião, sala de atendimento ao aluno, banheiros, estacionamento, refeitório, refeitório para professores, sala de professores coletiva, salas de professores tempo integral e sala de estudo. O complexo possui uma entrada acessível monitorada por portaria 24h.

No âmbito do curso, a infraestrutura se divide da seguinte forma:

Prédio A: sala de coordenação de curso, sala de direção, sala de reuniões (NDE, CPA, outros órgãos), sala de gabinete de tutores, sala do coordenação de ensino/ coordenação administrativa, banheiros.

Prédio B: biblioteca, banheiros, sala de professores tempo integral, sala de estudo, sala de secretaria

Prédio S: salas de professores em tempo integral, sala de atendimento ao aluno, refeitórios, laboratório de informática e salas de aula.

24.1 Sala de coordenação

A sala da coordenação do curso está instalada no prédio B e está equipada com: computador, acesso à impressora, TV, internet, mesa de trabalho, mesa de reunião, armário, cadeiras, ar condicionado e ambiente com qualidades quanto aos aspectos: dimensão, iluminação, acústica, ventilação, acessibilidade e comodidade. Caracterizada como um ambiente propício para reuniões de pequenos grupos, seja com o objetivo de receber os professores, alunos, tutores, corpo técnico-administrativo e a comunidade externa, que procuram a coordenação, sem necessidade de agendamento prévio

24.2 Sala coletiva de professores e de tempo integral

O espaço de trabalho para docentes do Instituto INVENIO conta com uma sala ampla e devidamente equipada com mesas, televisor, cadeiras, climatizador, ventilador, impressora wi-fi armário, rede WiFi e com 5 computadores com acesso à Internet 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.

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.

Para docentes de tempo integral, há salas individuais com mesa, cadeira, poltrona para atendimento de alunos e computador. O espaço é envidraçado, o que permite atender alunos com privacidade sem prejuízo à imagem do estudante e da instituição.

24.3 Salas de aula

O curso dispõe de 4 salas com capacidade para 50 alunos, cada, perfazendo um total de, aproximadamente, 200 m².

As salas estão devidamente equipadas com sistema audiovisual como televisor amplo, 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 cadeiras apresentam laudo NR17- Ergonomia suportando até 150kg.

24.4. Laboratório de informática

O laboratório de informática do Instituto INVENIO está instalado em uma ampla sala com 36 computadores 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.

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. O laboratório possui Regulamento Geral de Uso do Laboratório de Informática do Instituto INVENIO.

24.5. Biblioteca e Bibliografia básica e complementar por unidade curricular

A biblioteca do Instituto Invenio localiza-se no prédio B. Possui 3 computadores para acesso físico ao acervo virtual. Os computadores possuem recursos de acessibilidade (DOSVOX, NVDA e VLibras) e fones de ouvido. Para pessoas com deficiência visual, há um teclado braille disponível. A biblioteca possui uma mesa acessível para cadeirantes.

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 A+ (grupo A Educação) e mais informações encontram-se presente neste documento.

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) do CST em Gestão de Recursos Humanos discutiu e referendou as bibliografias básicas e complementares para os componentes curriculares. 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.

25. 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	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
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