



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE
MATO GROSSO
CAMPUS ALTA FLORESTA**

**PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO SUPERIOR DE
TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Presencial

**Alta Floresta-MT
2021**

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE
MATO GROSSO**

REITOR

Julio Cesar dos Santos

DIRETORIA DE PLANEJAMENTO EXECUTIVO

Cristovam Albano da Silva

PRÓ-REITOR DE ENSINO

Luciana Klamt

PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

João Germano Rosinke

PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO

Marcus Vinícius Taques Arruda

PRÓ-REITOR DE PESQUISA E INOVAÇÃO

Angela Santana de Oliveira

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO

Túlio Marcel Rufino Vasconcelos de Figueiredo

DIRETORA DE GRADUAÇÃO

Ana Cláudia T. Alves

DIRETORA DE ENSINO MÉDIO

Lucas Santos Café

DIRETOR GERAL DO CAMPUS

Marcos Luiz Peixoto Costa

CHEFE DO DEPARTAMENTO DE ENSINO

Ednei Isidoro de Almeida

COORDENADOR DO CURSO

Eduardo Machado dos Santos

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

COMISSÃO DE ELABORAÇÃO

(Portaria IFMT/ALF nº 082, de 06 de julho de 2021)

Eduardo Machado dos Santos (Presidente)

Elisangela Maria da Silva

Eveline de Magalhães Werner Rodrigues

Francisco Aulísio dos Santos Paiva

Jordana Lenhardt

Josivan Alves da Silva

Lenoir Hoeckesfeld

Mariana Emídio Oliveira Ribeiro

Priscila Terezinha Aparecida Machado

Samuel Silveira dos Santos

Taís da Silva Rosa

Thiago Henrique Carvalho Silva

Welismar Almeida da Silva

SUMÁRIO

1 IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	7
2 APRESENTAÇÃO	8
3 PERFIL INSTITUCIONAL	10
4 CARACTERIZAÇÃO DO <i>CAMPUS</i>	13
4.1 IDENTIFICAÇÃO DO <i>CAMPUS</i>	13
4.2 HISTÓRIA DO <i>CAMPUS</i>	13
4.3 PERFIL DO <i>CAMPUS</i>	16
4.4 PRINCÍPIOS DO <i>CAMPUS</i>	16
5 JUSTIFICATIVA	18
6 OBJETIVOS	23
6.1 OBJETIVO GERAL	23
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
7 DIRETRIZES	25
7.1 ARTICULAÇÕES COM O PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (PNE)	28
8 REQUISITOS DE ACESSO AO CURSO	30
9 PÚBLICO ALVO	31
10 INSCRIÇÃO	32
11 MATRÍCULA	33
12 TRANSFERÊNCIA	34
13 PERFIL PROFISSIONAL DOS EGRESSOS DO CURSO	35
14 AVALIAÇÃO DO CURSO	38
15 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR	40
15.1 PROJETOS E AÇÕES ESPECIAIS E DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA	44
15.1.1 Pessoas com Necessidades Especiais (PNEE)	44
15.1.2 Questões Étnicas e Raciais	48
15.1.3 Questões de Gênero	48
15.1.4 Educação Ambiental	50
15.1.5 Educação em Direitos Humanos	50
16 MATRIZ CURRICULAR	52
16.1 MATRIZ CURRICULAR II DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	52
16.2 EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS DOS COMPONENTES CURRICULARES	54
16.3 PROJETO INTEGRADOR	83

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

16.3.1 Projeto Integrador I - Da Interdisciplinaridade na Atividade de PI I	84
16.3.2 Da Atividade de PI I	85
16.3.3 Projeto Integrador II, III e IV - Da Interdisciplinaridade na Atividade de PI II, III, IV	86
16.3.4 Da Atividade de PI II, III, IV	87
16.4 ITINERÁRIO FORMATIVO	88
5	89
17.1 OUTRAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O ESTÁGIO	89
18 TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO	90
19 ARTICULAÇÃO ENTRE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO	91
19.1 CURRICULARIZAÇÃO DA EXTENSÃO	93
20 ATIVIDADES COMPLEMENTARES	96
21 METODOLOGIA E PREMISSAS DIDÁTICO-PEDAGÓGICAS	97
21.1 INTEGRAÇÃO METODOLÓGICA INTERDISCIPLINAR E ARTICULAÇÃO ENTRE OS CONTEÚDOS CURRICULARES	99
21.2 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO CORPO DISCENTE	101
22 AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	103
22.1 AVALIAÇÃO DISCENTE	106
22.2 AVALIAÇÃO DOCENTE	108
23 SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO CURSO	109
23.1 AVALIAÇÃO DO PROJETO DO CURSO NO ÂMBITO DO SINAES	109
23.2 AVALIAÇÃO DO PROJETO DO CURSO NO ÂMBITO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE	109
24 PLANO DE MELHORIAS DO CURSO	111
25 ATENDIMENTO AO DISCENTE	112
26 APROVEITAMENTO DE ESTUDOS	116
27 POLÍTICAS DE PERMANÊNCIA E ÊXITO	118
27.1 MELHORIA DA QUALIDADE DE ENSINO	118
27.2 MELHORIA DO DESEMPENHO E DA FORMAÇÃO DO ALUNO	118
27.3 MELHORIA DO DESEMPENHO DO PROFESSOR	119
27.4 ORIENTAÇÃO ACADÊMICA DOS ALUNOS	119
27.5 TRABALHO DE ORIENTAÇÃO/CONSCIENTIZAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO NO ENADE	120
27.6 OUTRAS AÇÕES DE COMBATE E CONTROLE DE EVASÃO	120
28 CERTIFICADOS E DIPLOMAS	122
29 CORPO DOCENTE	123
30 INSTALAÇÕES FÍSICAS E EQUIPAMENTOS	124

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

30.1 INSTALAÇÕES FÍSICAS	124
30.2 LISTA DE PERIÓDICOS PARA O CURSO DE TECNOLOGIAS EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS:	124
31 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE	126
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	127
ANEXOS	135
Anexo I – Regimento do Colegiado de Curso	135
Anexo II - Equivalência de Matriz Curricular I e II	139
Anexo III - Portaria da Comissão de Reformulação do PPC	141
Anexo IV - Atas de Reunião do Processo de Reformulação do PPC	142

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

1 IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

DENOMINAÇÃO DO CURSO:					
Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos					
MODALIDADE:			NÍVEL:		
Presencial			Superior		
TÍTULO ACADÊMICO CONFERIDO:					
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos					
Carga Horária Total	Carga Horária Projeto Integrador	Carga Horária de Extensão		Carga Horária TCC	Carga Horária Atividades Complementares
		Modalidade I:	Modalidade II:		
1.600 h	200 h	40h h	200h	-0-	-0-
		Total: 240 h			
TEMPO DE INTEGRALIZAÇÃO:					
Mínimo 2 (dois) anos e máximo sugerido 3 (três) anos					
REGIME DE MATRÍCULA:			PERIODICIDADE DE SELEÇÃO:		
Semestral			Anual		
NÚMERO DE VAGAS:			TURNOS DE FUNCIONAMENTO:		
35 vagas anuais			Noturno		
FORMA DE INGRESSO:					
Processo Seletivo/SiSU					
ENDEREÇO DO CAMPUS:					
Rodovia MT-208, km 139, Lote 143/A Alta Floresta, Mato Grosso, CEP: 78580-000					

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

2 APRESENTAÇÃO

Este documento é o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, elaborado de acordo com a Resolução CONSUP/IFMT nº 24, de 6 de julho de 2011 e consoante a Resolução CNE/CP nº 01, de 05 de janeiro de 2021. A primeira resolução aprovou a normativa para elaboração dos projetos pedagógicos dos cursos superiores oferecidos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), enquanto a segunda instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Além disso, esse projeto também considera e toma por base o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016.

De acordo com a primeira resolução supramencionada, os projetos pedagógicos dos cursos superiores de tecnologia a serem submetidos à devida aprovação dos órgãos competentes, nos termos da legislação em vigor, devem conter, pelo menos, os seguintes itens:

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

Este Projeto Pedagógico de Curso busca orientar o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, já ofertado no *campus* Alta Floresta, amparado em dados estatísticos coletados na sua região de atuação e em audiências públicas realizadas pelo Instituto na cidade de Alta Floresta.

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

A metodologia adotada é flexível desenvolvendo as atividades do curso de forma interdisciplinar, ressaltando o espírito científico e criativo, a formação ética, autônoma e cidadã. A época atual demanda a redefinição dos papéis desempenhados pelos diversos setores sociais, inclusive no marco das realidades trabalhistas sob a ótica da valorização da cidadania.

O Curso busca formar, de um lado, sólidas competências e, de outro, preparar o estudante para responder aos desafios de uma sociedade em rápida e constante mutação, especialmente no mercado de trabalho e nas condições de exercício da profissão.

A formação do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos deve proporcionar-lhe uma visão global da realidade que o cerca, em seus aspectos sociais, políticos e econômicos, aliada a uma clara compreensão das dimensões técnicas e legais envolvidas. No entanto, para que essa formação seja completa, o curso estará assentado nos pressupostos éticos e morais que constituem a base do julgamento crítico do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Este projeto orientará a condução do curso e está sujeito a atualizações, quando necessárias, aprovadas pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE). O texto apresentado resulta do processo de reformulação do PPC, realizado por comissão designada para este fim, iniciado no dia 25/06/2021 e finalizado no dia 08/12/2021, com participação, além da citada comissão, do Colegiado de Curso, Docentes da área de Gestão e Negócios do campus, representação estudantil e Núcleo Docente Estruturante, através da realização de onze reuniões ao longo dos seis meses nos quais se desenvolveu esse processo.

3 PERFIL INSTITUCIONAL

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) constitui-se em uma autarquia instituída pelo Governo Federal através da Lei nº 11.892/2008, oriunda dos antigos CEFET Cuiabá, CEFET Mato Grosso e Escola Agrotécnica de Cáceres.

Atualmente, o IFMT possui 14 *Campus* em funcionamento: Alta Floresta, Barra do Garças, Cáceres, Campo Novo do Parecis, Confresa, Cuiabá-Octayde Jorge da Silva, Cuiabá-Bela Vista, Juína, Pontes e Lacerda, Primavera do Leste, São Vicente, Sorriso, Rondonópolis e Várzea Grande. A instituição possui ainda 05 *Campus* avançados localizados nos municípios de Diamantino, Lucas do Rio Verde, Tangará da Serra, Sinop e Guarantã do Norte e 06 Núcleos avançados, nos municípios de Canarana, Jaciara, Campo Verde, Sapezal, Jauru e Paranaíta.

Atendendo à legislação e a uma demanda social e econômica, o IFMT tem focado sua atuação na promoção do desenvolvimento local, regional e nacional. Dessa maneira, o Instituto atua em conformidade com estabelecido no inciso I, do artigo 6º, da Lei de criação dos IFs (Lei 11.892/2008):

I. ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional.

Desde a sua criação, a Instituição iniciou um processo de expansão, e vem ofertando atualmente ensino, pesquisa e extensão a aproximadamente 25.000 alunos em todas as regiões do estado de Mato Grosso, segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019-2023).

Além do exposto, através da UAB (Universidade Aberta do Brasil), o IFMT se faz presente em outros 15 municípios do Estado, nos quais oferta ensino a distância para cerca de 900 graduandos em cursos superiores e aproximadamente de 6.694 alunos do programa Profucionário.

O IFMT oferta também cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, e programas sociais do Governo Federal voltados para a formação profissional e

elevação da escolaridade da população, inclusive de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Diante da estrutura multicampi do IFMT, algumas localidades apresentam especificidades quanto à estrutura e oferta de cursos, como por exemplo, os *campi* localizados em Alta Floresta, Cáceres, Campo Novo do Parecis, Confresa e São Vicente. Esses *campi*, inseridos em regiões com forte vocação agropecuária, possuem estruturas de escolas-fazenda e, por vezes, até mesmo alojamento estudantil, restaurante e outras instalações necessárias para receber alunos internos em suas sedes. Os demais *campi*, por sua vez, possuem estrutura voltada para a área de prestação de serviços, indústria e comércio.

No âmbito do estado de Mato Grosso, o IFMT é a principal instituição de educação profissional e tecnológica, oferecendo ensino em todos os níveis de formação e promovendo pesquisa e extensão, as quais estimulam docentes e estudantes por meio de programas que ofertam bolsas para o desenvolvimento dos projetos. Nos últimos anos, os investimentos nessas áreas cresceram exponencialmente e foram direcionados a bolsas-auxílio a pesquisadores e extensionistas. Esses programas financiam desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão, conforme estabelecido também na Lei nº 11.892/2008:

Art. 6º - Os Institutos Federais têm por finalidades e características:

(...)

VI. qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;

VII. desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;

VIII. realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;

IX. promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente.

A promoção da inclusão social e da acessibilidade também se apresentam como metas fundamentais do IFMT, estando inclusive definidas no estatuto da Instituição, publicado no Diário Oficial da União, de 4 de setembro de 2009:

Art. 4º. O IFMT, em sua atuação, observa os seguintes princípios norteadores:

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

- I. compromisso com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, transparência, publicidade e gestão democrática;
- II. verticalização do ensino e sua integração com a pesquisa e a extensão;
- III. eficácia nas respostas de formação profissional, difusão do conhecimento científico e tecnológico e suporte aos arranjos produtivos educacionais, locais, sociais e culturais;
- IV. inclusão de pessoas com deficiências e com necessidades educacionais especiais; e
- V. natureza pública e gratuita do ensino regular, sob a responsabilidade da União.

O IFMT apresenta função estratégica no processo de desenvolvimento socioeconômico do estado. Isso ocorre devido à qualificação profissional, ao incentivo à pesquisa, aos projetos de extensão e às demais ações da instituição estão diretamente relacionados ao aumento da produtividade, inovação nas formas de produção e gestão, além de melhoria da renda dos trabalhadores e da qualidade de vida da população em geral.

Nesse sentido, a missão da instituição está ancorada em “educar para a vida e para o trabalho”, focada no compromisso com a inclusão social, enquanto sua visão está em “ser uma instituição de excelência na educação profissional e tecnológica, qualificando pessoas para o mundo do trabalho e para o exercício da cidadania por meio da inovação no ensino, na pesquisa e na extensão”. Nessa perspectiva, o Instituto apresenta como valores: a ética, fundamental para as relações saudáveis; a inovação, utilizando das experiências para focar-se no futuro; a legalidade, princípio norteador de sua atuação; a transparência, um dever institucional e direito da sociedade; a sustentabilidade, respeitando a sociedade e o planeta; o profissionalismo, na busca contínua pela qualidade; o comprometimento, como motivador ao alcance de sua visão de futuro; além de respeito ao cidadão e amor ao próximo.

4 CARACTERIZAÇÃO DO *CAMPUS*

4.1 IDENTIFICAÇÃO DO *CAMPUS*

Denominação do <i>Campus</i>:	<i>Campus</i> Alta Floresta
Data da criação:	21/01/2015
Portaria de criação:	Portaria MEC nº 27
Data da publicação no DOU:	22/01/2015
Endereço:	Rodovia MT-208, km 139, Lote 143/A 78580-000 - Alta Floresta - Mato Grosso
Contato:	Tel.: 66 3512 7000 E-mail: gabinete.alf@ifmt.edu.br
Site:	http://alf.ifmt.edu.br

4.2 HISTÓRIA DO *CAMPUS*

A implantação do *Campus* Alta Floresta é resultante do Plano de Expansão, fase III, da Rede Federal de Educação Tecnológica, articulada pelo MEC e Reitoria do IFMT, no ano de 2010. A sede atual, uma área de 60.000 m², está situada na Rodovia MT 208, Lote 143-A, Loteamento Aquarela Hamoa, no município de Alta Floresta-MT, área doada à instituição em fevereiro de 2013.

Localizada no extremo norte do estado de Mato Grosso, conforme Figura 1, a cidade de Alta Floresta possui uma população estimada de mais de 51.000 habitantes, conforme censo do IBGE, em 2020. Geograficamente, o município fica a 830 quilômetros da capital Cuiabá.

Em um contexto histórico, o distrito de Alta Floresta, subordinado ao município de Aripuanã, foi criado pela Lei nº 3.921, de 19 de setembro de 1977, e surgiu a partir de um projeto de colonização particular, através da Colonizadora INDECO, fundada por Ariosto da Riva. Esse distrito cresceu rapidamente e em 18 de dezembro de 1979 teve sua emancipação político-administrativa, elevando-se a categoria de município, através da Lei Estadual nº 4.157 (IBGE, 2007a).

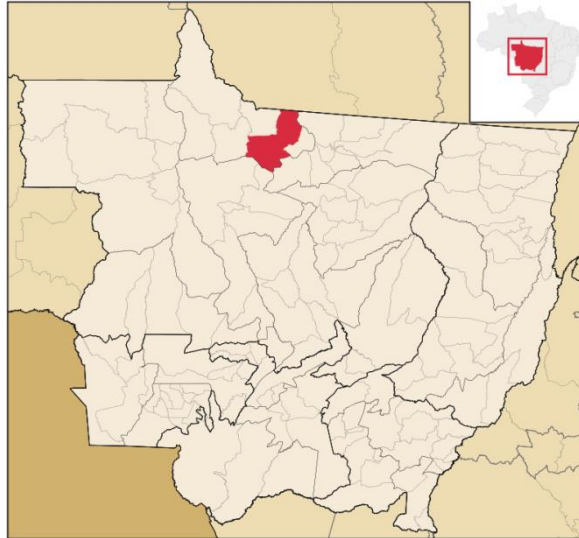


Figura 1 – Localização do município de Alta Floresta. Fonte: ABREU, 2015.

Em sua trajetória econômica, Alta Floresta teve uma fase inicial com intensa atividade agrícola através do cultivo de café, cacau e guaraná, além do extrativismo mineral, com atividades auríferas iniciadas na década de 1980, levando ao aumento extraordinário da população nesse período. Em 1990, com a queda do preço do ouro, a economia da cidade passou a depender principalmente da pecuária e do extrativismo de madeiras. Já no segundo milênio, com o aumento das pressões ambientais, poucas empresas madeireiras se mantiveram no mercado, conferindo à pecuária como principal atividade econômica da região.

Atualmente, Alta Floresta está entre os municípios que apresentam o maior número de cabeças de gado do estado. De acordo com o IBGE (2019), esse município possui um rebanho com mais de 885 mil animais. A comunidade, por meio de seus segmentos organizados, as instituições públicas e outras lideranças, busca alternativas para a consolidação econômica do município, através do comércio em geral, pecuária, turismo e uma grande projeção da agricultura para os próximos anos.

Além disso, o município é considerado pólo geo-educacional e econômico, pois está situado numa região estratégica, denominada território Portal da Amazônia (Figura 2). Segundo o Instituto Centro Vida - ICV (2009) a área de influência da Rodovia BR-163, compreende, além de Alta Floresta, mais quinze municípios: Apicás, Carlinda, Colíder, Guarantã do Norte, Marcelândia, Matupá, Nova Bandeirantes, Nova Canaã do Norte, Nova Guarita, Nova Monte Verde, Nova Santa

Helena, Novo Mundo, Paranaíta, Peixoto de Azevedo e Terra Nova do Norte. Salienta-se que o Portal da Amazônia, de acordo com os dados do IBGE (2007b), possui cerca de 260.000 habitantes.

As atividades de implantação do *campus* foram desenvolvidas, em geral, a partir dos meses de setembro e outubro de 2013, e marcadas pela abertura dos editais para licitar a construção do *campus* e do concurso para técnicos administrativos, o qual visava o preenchimento de vagas em diversos *campus* do IFMT, incluindo o de Alta Floresta.

Em outubro de 2013, às atividades de implantação do *campus* se concentraram em buscar ações relacionadas em traçar um perfil educacional, social e econômico do município, por meio de reuniões com os dirigentes das instituições de relevância municipal como: Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Municipal de Agricultura, Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Turismo, Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL), Sindicato Rural, Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia (SECITEC); Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT) - *Campus* universitário de Alta Floresta, Faculdade de Alta Floresta (FAF) e Faculdade de Direito de Alta Floresta (FADAF).

Os dados levantados e a documentação gerada nessas reuniões, serviu como subsídio para compreender a demanda de cursos na região e as sugestões das instituições envolvidas foram utilizadas para análise e culminaram em um relatório de demanda de cursos.

Assim, em março de 2014, a prefeitura assinou um termo de compromisso cedendo um espaço provisório para início das atividades de ensino do IFMT em Alta Floresta. Com isso, abriu-se a possibilidade de oferta de 240 vagas para matrícula de bolsa-formação, nos programas PRONATEC e Mulheres Mil. Por meio de um estudo, o *campus* definiu que atuaria na oferta de cursos dos eixos de Gestão e Negócios, Recursos da Natureza e Turismo, Hospitalidade e Lazer.

Em um curto espaço de tempo, foram elaborados os primeiros Projetos Pedagógicos dos Cursos, sendo: Curso Técnico em Logística Integrado ao Nível Médio - PROEJA; Técnico em Administração e Técnico em Agropecuária, ambos integrados ao ensino médio; Curso Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos;

Bacharelados em Administração e; Bacharelado em Zootecnia. Além de cursos de Formação Inicial e Continuada.

Com a Missão de “Educar para a Vida e para o Trabalho”, no *Campus* Alta Floresta, o IFMT já contribui significativamente para o desenvolvimento do extremo Norte do Mato Grosso e, aos poucos, torna-se referência para a consolidação de Alta Floresta como polo universitário.

4.3 PERFIL DO *CAMPUS*

O IFMT *Campus* Alta Floresta caracteriza-se por um perfil acadêmico misto entre agrícola e urbano. Como vocação agrícola, o instituto forma profissionais nas áreas de produção animal, vegetal e agroindustrial, enquanto em sua vocação urbana, forma profissionais na área de gestão empresarial.

Destaca-se, em tempo, que a instituição também atuará na formação de professores, oferecendo cursos de licenciatura e pós-graduação, segundo cronograma de oferta de cursos presente no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), para os anos de 2019 a 2023.

4.4 PRINCÍPIOS DO *CAMPUS*

O IFMT, *Campus* Alta Floresta, no desenvolvimento de suas funções e atividades pretende ser uma instituição:

- a) ética, consciente de sua responsabilidade social e comprometida com os valores de justiça, igualdade e fraternidade;
- b) atuante no resgate da cidadania, na formação do cidadão como ser ético e político, consciente de suas responsabilidades, de seus direitos e deveres, apto a intervir no processo de desenvolvimento socioeconômico da comunidade em que atua, com uma visão integradora de sociedade e do mundo;
- c) aglutinadora, aberta a todo o saber, crítica, criativa e competente, com vistas a contribuir para o desenvolvimento do estado e da região em que está inserida;

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

- d) comprometida com resultados, onde o seu desenvolvimento será o elevado desempenho acadêmico-científico de sua comunidade;
- e) aberta a parcerias e alianças com outras instituições, objetivando desenvolver programas de integração com vistas à formação e ao aperfeiçoamento dos valores humanos destinados à atuação na prática profissional.

5 JUSTIFICATIVA

Os trabalhos para implantação e estruturação do *Campus* Alta Floresta culminaram com diversas ações, dentre elas o levantamento de demandas com relação aos cursos a serem ofertados.

No primeiro momento, várias reuniões foram realizadas com setores do comércio, indústria e sindicatos. Nessas reuniões, os representantes puderam expor anseios e expectativas com relação aos cursos que o *Campus* Alta Floresta iria ofertar.

No segundo momento, foram aplicados questionários aos gestores das escolas municipais e estaduais com o objetivo de proporcionar aos profissionais da educação do município a oportunidade de opinar sobre quais cursos a categoria entendia como prioridade de oferta. Nem todas as escolas devolveram seus questionários, porém as que responderam deram sua contribuição no processo de tomada de decisões.

No terceiro momento, o IFMT, *Campus* Alta Floresta, em parceria com a Prefeitura de Alta Floresta e Câmara de Vereadores, realizou no dia 23 de maio de 2014 uma audiência pública aberta a toda comunidade. Nesse evento, coordenado pela equipe do IFMT, o plano de expansão da rede federal de ensino foi apresentado pelo professor Júlio César dos Santos e o projeto de implantação do *Campus* Alta Floresta, com a construção do prédio próprio do IFMT. Além disso, foram também apresentados os eixos de cursos que compõem o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos e Tecnológicos do Ministério da Educação. Na sequência foram abertas as inscrições visando à participação da sociedade no debate para escolha dos cursos que seriam ofertados pelo IFMT em Alta Floresta.

Assim, baseado na participação da sociedade, por meio de um questionário e audiência pública, foram elencados os cursos com base nos eixos apresentados. O eixo Gestão e Negócios teve destaque, tendo os cursos de Administração e **Gestão de Recursos Humanos** como os mais apontados. No eixo "Turismo, Hospitalidade e Lazer", tiveram destaque os cursos de Gestão de Turismo e Técnico em Guia de Turismo. Já no eixo Recursos Naturais, os cursos de Bacharelado em Zootecnia e Técnico em Agropecuária foram os que apresentaram maior demanda.

Com base na opinião da comunidade, o *campus* Alta Floresta adotou a oferta de cursos em dois eixos: Recursos Naturais e Gestão e Negócios. No primeiro eixo

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

estão os Cursos: Técnico em Agropecuária Integrado ao Nível Médio e Bacharelado em Zootecnia. No segundo eixo com os cursos Técnico em Administração Integrado do Nível Médio e Técnico em Logística Integrado ao Nível Médio (PROEJA), Técnico em Logística Subsequente, Bacharelado em Administração e Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Dessa forma, respeitando a opinião da comunidade e primando pelo princípio da economicidade, com o melhor aproveitamento do quadro de docentes, foi definida a oferta do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Essa oferta possibilita o trânsito dos docentes nos cursos afins e, em caso de necessidade de mudança de oferta, facilita no processo de atribuição de aulas, considerando ainda que o país passa por um momento de instabilidade econômica e de contenção de despesas.

Além de atender uma das metas do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI – com a oferta de 35 vagas, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos traz a possibilidade de atendimento às mais urgentes demandas do mercado de forma geral, levando-se em conta que o estado e, principalmente a região de Alta Floresta, está em franco desenvolvimento, onde os aspectos qualitativos e quantitativos da mão-de-obra apresentam importância equitativa aos aspectos estruturais da região.

Dados do Sebrae apontam que Alta Floresta possuía 5.749 empresas atuantes no município, sendo 2.142 empresas atuando no setor de serviços, 2.071 no comércio, 701 na indústria e 693 no ramo de construção civil e 142 no ramo agropecuária. O município está entre os municípios com maior número de cabeças de gado do estado, de acordo com o IBGE (2019), possuindo um rebanho com mais de 885 mil animais. A comunidade, por meio de seus segmentos organizados, as instituições públicas e outras lideranças, busca alternativas para a consolidação econômica do município, através do comércio em geral, pecuária, turismo e uma grande projeção da agricultura para os próximos anos.

Dentre os municípios da microrregião, Alta Floresta é a que mais possui empresas atuantes, conforme dados do Cadastro Central de Empresas, (IBGE, 2015), com 1.562 unidades, sucedida pelos municípios de Nova Monte Verde, Nova

Bandeirantes, Paranaíta e Apiacás, com 385, 348, 256 e 162 unidades, respectivamente.

Estas empresas, em sua maioria do setor terciário, sendo que, conforme dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS / Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS, publicado em 31 de dezembro de 2016, os setores do comércio e serviços empregavam 3.912 e 2.525 trabalhadores, respectivamente.

A formação de profissionais na área de Recursos Humanos busca suprir a lacuna de capacitação em gestão na agroindústria, comércio e prestadoras de serviços; eixo norteador dos cursos do Campus de Alta Floresta construído a partir da vocação regional. Pretende formar profissionais qualificados para apoiar a produtividade das empresas, especialmente aquelas pertencentes à rede agroindustrial, dentro da economia emergente.

Outro aspecto relevante é quanto à natureza de aproximação do *Campus* com representantes do setor produtivo, de discussões com a comunidade interna e externa – incluído o poder público, e tendo em vista a elevação econômica da região, a consonância com os arranjos produtivos locais e a contribuição para a melhoria da oferta de educação e da produtividade agroindustrial.

Para compreender de forma mais efetiva o perfil do curso, nos anos de 2019 e 2021 foram realizados dois estudos com empresas da região com o objetivo de alinhar a oferta do curso às necessidades do mercado de trabalho local e regional. Os resultados apontaram o setor/departamento de recursos humanos como uma das áreas que necessitam ser implantadas ou aperfeiçoadas nas empresas. Além disso, a pesquisa indicou que a área de formação em Gestão e Negócios é uma das mais apontadas/desejadas na região.

Atualmente, os cursos de Administração e Gestão de Recursos Humanos, ofertados pelo campus, são reconhecidos pelas empresas locais, obtendo demanda considerável, visto o número de inscritos nos vestibulares e o número de matriculados. Inclusive, o curso de Bacharelado em Administração aponta entre os 5 cursos mais concorridos do IFMT.

Outro ponto importante identificado na pesquisa é que a maioria das empresas pesquisadas apresenta carências e limitações no uso de algumas ferramentas estratégicas essenciais da gestão de organizações, tal como o plano de cargos e Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

salários, bem como de profissionais qualificados na área e setores de gestão de pessoas, marketing e na Administração em Geral. Nesse sentido, a formação desses profissionais da área de gestão busca suprir a lacuna de capacitação na agroindústria e no comércio, assim como a qualificação de prestadores de serviços. Respeitando as particularidades econômicas da região e atendendo às competências essenciais da área de gestão de pessoas.

No ano de 2021, também foi realizada uma pesquisa para mensurar e compreender qual é o perfil do egresso do curso. Essa pesquisa evidenciou que os egressos do curso de Gestão de Recursos Humanos estarão aptos a planejar e gerenciar sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios. Além disso, os discentes terão subsídios para contribuir para o desenvolvimento sustentável e social das organizações, impactando toda a comunidade a qual está inserida.

Dessa forma, o perfil projetado para o egresso do curso de Recursos Humanos do IFMT, campus Alta Floresta é considerado adequado e excelente, de forma que atende aos padrões de qualidade do curso e visa alcançar os objetivos propostos no PPC – Projeto Pedagógico do Curso, contemplando as funções e os benefícios que o egresso poderá exercer e praticar após a sua formação.

Este curso pretende atender às demandas identificadas através de conferência pública para identificar a vocação local, dados econômicos e educacionais locais e pesquisa interna. Não há na rede pública, em qualquer esfera, oferta de cursos de Gestão de Recursos Humanos na região. Entretanto, as funções ligadas ao planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos estão presentes nas empresas, tanto nas indústrias, quanto nos serviços e na administração pública.

Estes cargos são hoje majoritariamente supridos por empregados treinados pela própria empresa ou estas funções são parcialmente terceirizadas para empresas e consultorias em Recursos Humanos. Considere-se ainda que, mesmo nesta última situação, é fundamental para o sucesso do investimento que a empresa possua representante próprio para interagir com consultores, um ou um grupo de

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

profissionais, dependendo do tamanho da empresa.

Nesse cenário, a maioria das empresas já entende os profissionais da área de RH como responsáveis por função organizacional estratégica, direcionada efetivamente para a gestão de pessoas e grupos de trabalho. Suas atividades, embora operacionais, são também de nível estratégico e contribuem para os resultados positivos das empresas no mercado de trabalho. Sem pessoas qualificadas e motivadas, o insucesso de qualquer organização é certo. O desenvolvimento de talentos humanos é uma das razões de existir do profissional de RH e, através dele, o investimento no capital humano poderá viabilizar o crescimento da profissionalização e produtividade das empresas.

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

6 OBJETIVOS

Os objetivos gerais e específicos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são:

6.1 OBJETIVO GERAL

Formar profissional apto para atuar na área de Recursos Humanos de empresas, com ênfase no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas: recrutamento, seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras, comportamento individual, de grupo e organizacional, qualidade de vida no trabalho, sistemas de avaliação de desempenho, emissão e avaliação de parecer técnico, capacitando o acadêmico a identificar a importância das pessoas no contexto de uma organização.

Conforme diretrizes do Plano Nacional de Educação (PNE), a proposta do curso de Gestão busca oferecer formação continuada às demandas, principalmente aquelas voltadas ao agronegócio, varejo de bens de consumo e serviços em suas dimensões sociais, políticas e ambientais, voltadas para o desenvolvimento regional integrado e sustentado. E assim, contribuindo para o crescimento dos índices em educação e do interesse específico na formação de profissionais para a área de Recursos Humanos identificados.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos do curso compreendem:

- a) formar profissional capacitado a lidar com as modernas tecnologias da informação aplicadas à gestão dos recursos humanos nas empresas;
- b) incentivar a pesquisa e a investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

- c) buscar constantemente dar significado e aprofundamento ao conhecimento acadêmico, mediante a contextualização e a interdisciplinaridade, estimulando o raciocínio e a capacidade de aprender de todos os envolvidos no processo de ensino e aprendizagem;
- d) favorecer a formação de um profissional capaz de reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
- e) favorecer o desenvolvimento da expressão e da comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- f) buscar desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico dos estudantes para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais nos diversos âmbitos gerenciais, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- g) desenvolver habilidades de articulação e compartilhamento conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;
- h) incentivar a pesquisa e a investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia;
- i) trabalhar para desenvolver habilidades do profissional capaz de elaborar, implementar e consolidar estratégias nas organizações;
- j) favorecer o desenvolvimento das habilidades dos egressos para realizar consultorias em gestão de recursos humanos, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais;
- k) incentivar os alunos a despertar o espírito empreendedor e de liderança para atuar como agentes de mudança e de inovação;
- l) desenvolver a capacidade de cooperação com demais profissionais para fomentar projetos que visem ao desenvolvimento sustentável regional.

7 DIRETRIZES

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos atende ao disposto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) - Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, no Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004, que regulamenta o § 2º do artigo 36 e os artigos 39 a 41 da Lei nº 9.394, na Resolução CNE/CP nº 01, de 05 de janeiro de 2021, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, e na Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016, que aprova o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia.

Fundamenta-se ainda nas seguintes normas:

- a) Lei nº 9.795/1999 e Resolução CNE/CP nº 2/2012, que tratam da Educação Ambiental;
- b) Lei nº 10.436/2002 e o Decreto nº 5.626/2005, que dispõem sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS);
- c) Lei nº 10.639/2003, Lei nº 11.645/2008 e Resolução CNE/CP nº 01/2004, que tratam das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana;
- d) Lei nº 10.741/2003, que institui o Estatuto do Idoso;
- e) Lei nº 10.861/2004, que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES);
- f) Lei nº 11.788/2008, que dispõe sobre estágios;
- g) Lei nº 11.892/2008, que cria os Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia;
- h) Lei nº 12.089/2009, que proíbe que uma mesma pessoa ocupe duas vagas simultaneamente em instituições públicas de ensino superior.
- i) Lei nº 12.764/2012, que Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista;
- j) Lei nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação;
- k) Lei nº 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

- l) Lei nº 14.126/2021, que classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual.
- m) Legislação que trata das condições de acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, conforme disposto nos arts. 205, 206 e 208 da CF/88, NBR 9050/2004, da ABNT, na Lei nº 10.098/2000, nos Decretos nº 5.296/2004, nº 6.949/2009, nº 7.611/2011 e na Portaria nº 3.284/2003.
- n) Decreto nº 5.154/2004, que regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;
- o) Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta as leis que tratam da educação inclusiva;
- p) Decreto nº 7.611/2011, que dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências.
- q) Decreto nº 9.235/2017, que dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino.
- r) Portaria nº 21/2017, que dispõe sobre o sistema e-MEC, sistema eletrônico de fluxo de trabalho e gerenciamento de informações relativas aos processos de regulação, avaliação e supervisão da educação superior no sistema federal de educação, e o Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro e-MEC.
- s) Portaria Normativa MEC nº 840/2018, que dispõe sobre os procedimentos de competência do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira referentes à avaliação de instituições de educação superior, de cursos de graduação e de desempenho acadêmico de estudantes.
- t) Portaria MEC nº 1.383/2017, que aprova, em extrato, os indicadores do Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação para os atos de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento nas modalidades presencial e a distância do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - Sinaes.

- u) Portaria nº 315/2018, que dispõe sobre os procedimentos de supervisão e monitoramento de instituições de educação superior integrantes do sistema federal de ensino e de cursos superiores de graduação e de pós-graduação lato sensu, nas modalidades presencial e a distância.
- v) Portaria normativa nº 23/2017, que dispõe sobre os fluxos dos processos de credenciamento e reconhecimento de instituições de educação superior e de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de cursos superiores, bem como seus aditamentos. (Redação dada pela Portaria Normativa no 742, de 3 de agosto de 2018).
- w) Resolução MEC nº 7/2018, que estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regulamenta o disposto na Meta 12.7 da Lei no 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação - PNE 2014.
- x) Resolução CNE/CP nº 1/2012, que trata da Educação em Direitos Humanos.
- y) Resolução 143/2017 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 13 de dezembro de 2017, que aprova o Regulamento da Política de Acompanhamento de Egressos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso.
- z) Resolução 22/2021 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 25 de maio de 2021- Aprova o Regulamento para Curricularização da Extensão no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, conforme recomendado na Resolução CONSEPE nº 021 e anexo, de 20 de abril de 2021.
- aa) Resolução CONSUP nº 024, de 06 de julho de 2011, que aprova a Normativa para elaboração dos Projetos Pedagógicos dos Cursos Superiores, oferecidos pelo Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso.
- bb) Resolução CONSUP nº 081, de 26 de novembro de 2020, que aprova o Regulamento Didático do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso.

Por meio das normatizações acima descritas, o IFMT *Campus* Alta Floresta busca promover uma formação discente voltada para o desenvolvimento de valores, Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

atitudes de respeito e compromisso ético, seja com o próprio estudante, com os que estão a sua volta, ou com a natureza que os cerca.

7.1 ARTICULAÇÕES COM O PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (PNE)

A aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE), através da Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, fez emergir a necessidade de que todos os envolvidos no sistema de ensino nacional assumam compromissos no esforço contínuo de eliminação de desigualdades que são históricas no país, orientados por metas para enfrentar as barreiras no acesso e permanência, as desigualdades educacionais em cada território com foco nas especificidades de sua população, a formação para o trabalho, identificando as potencialidades das dinâmicas locais e o exercício da cidadania.

Além disso, a Educação, de forma geral, não pode prescindir de incorporar os princípios do respeito aos direitos humanos, à sustentabilidade socioambiental, à valorização da diversidade e da inclusão e à valorização dos profissionais que atuam na educação de milhares de pessoas todos os dias, princípios estes que são as diretrizes do PNE, previstos no art. 2º da Lei nº 13.005.

Na busca do alinhamento com os princípios e metas estabelecidos no PNE, principalmente no que se refere às metas para a Educação Superior, onde são formados tanto os professores da educação básica quanto os demais profissionais que atuarão no município, contribuindo para a geração de renda e desenvolvimento socioeconômico local, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, oferecido pelo IFMT, *Campus Alta Floresta*, inicia a oferta de 35 (trinta e cinco) vagas anuais para o referido curso. Assim, possibilitando a formação de novos profissionais para o mercado da região, contribuindo, assim, para a execução do Plano Nacional de Educação, especialmente no que tange às metas 08 e 12, quais sejam:

Meta 8 - Elevar a escolaridade média da população de 18 a 24 anos de modo a alcançar o mínimo de 12 anos de estudo para as populações do campo, da região de menor escolaridade no país e dos 25% mais pobres, bem como igualar a escolaridade média entre negros e não negros, com vistas à redução da desigualdade educacional.

Meta 12 - Elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% e a taxa líquida para 33% da população de 18 a 24 anos, assegurando a qualidade da oferta.

Com relação à meta 08, especificamente, há uma expectativa de demanda por esse curso de pessoas que tenham concluído o ensino médio e estejam buscando ou iniciando sua inserção no mercado de trabalho. O fato da oferta do curso ser no período noturno facilitará, também, o acesso à continuidade dos estudos por parte dessas pessoas que, de outra forma, estariam fora da escola.

Ainda com relação à meta 08 do PNE, a forma de acesso por meio de quotas, contribuirá para haja maior equidade e diversidade de público, tanto do ponto de vista étnico-racial, quanto do ponto de vista econômico-social, contribuindo no sentido de reduzir a desigualdade educacional entre negros e não negros.

Dessa maneira, a oferta deste curso nos moldes propostos (horário, carga horária, critérios de acesso, etc.) contribuirá para o aumento da taxa de matrícula da população entre 18 e 24 anos no ensino superior.

Na valorização profissional, o IFMT incentiva a qualificação de seus docentes por meio de mestrados e doutorados interinstitucionais e, ainda, de afastamentos remunerados para fins de capacitação, na forma do regulamento próprio aprovado pelo Conselho Superior do IFMT, sempre em busca de uma educação de qualidade.

8 REQUISITOS DE ACESSO AO CURSO

O ingresso nos cursos de Educação Superior do IFMT dar-se-á mediante processo seletivo, com formas e critérios estabelecidos em edital específico, que seguirá o Regulamento Didático aprovado pelo Conselho Superior do IFMT (Resolução n. 081 de 26 de novembro de 2020). São formas de processo seletivo para o ingresso nos cursos de graduação do IFMT:

- I - processos simplificados para vagas remanescentes dos primeiros períodos dos cursos;
- II. vestibular;
- III. nota do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem);
- IV. processo seletivo seriado (PSS);
- V. Sistema de Seleção Unificada - SiSU, de responsabilidade do MEC;
- VI. portador de diploma de graduação;
- VII. reopção de curso (transferência interna);
- VIII. transferência externa;
- IX. mobilidade acadêmica;
- X. convênio/intercâmbio;
- XI. reingresso;
- XII. ex officio.

As vagas a serem destinadas para ingresso por reopção de curso, transferência externa e portador de diploma de graduação, para ingresso a partir do segundo período letivo dos cursos, serão geradas por:

- I - evasão;
- II - transferência para outra instituição;
- III - transferência de turno;
- IV - reopção de curso (transferência interna);
- V - transferência entre *campus*;
- V - cancelamento de matrícula.

9 PÚBLICO ALVO

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos será destinado aos estudantes que já concluíram o ensino médio e buscam formação profissional. As aulas serão ministradas no período noturno, nas novas instalações do IFMT, *Campus* Alta Floresta, localizada na Rodovia MT-208, km 139, Lote 143/A, Alta Floresta-MT. Serão oferecidas 35 (trinta e cinco) vagas anuais, concentradas em 01 (uma) turma por ano. O tempo mínimo para integralização dos componentes curriculares será de 02 (dois) anos, divididos em 04 (quatro) semestres.

A desvinculação compulsória do aluno, o jubramento, antes prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 4.024/1961, na Lei 5.540/1968 e no Decreto Lei nº 464/1969, art. 6º, com nova redação introduzida pela Lei nº 5.789/1972, foram revogadas pela nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/1996, vigente. Dessa maneira, deixa de prever o jubramento e institui, ao contrário, uma política de igualdade, tolerância e empenho na recuperação de alunos de menor rendimento escolar. Em virtude disso, sugere-se que o tempo ideal para integralização seja entre 02 (dois) a 03 (três) anos.

10 INSCRIÇÃO

O candidato à vaga no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deverá fazer sua inscrição no processo seletivo e observar os documentos exigidos no edital. O candidato também deve tomar conhecimento de todo o edital antes de realizar sua inscrição. Informações como data, horário e local serão fornecidas por edital próprio que é publicado pela Diretoria de Políticas de Ingresso (DPI) da Reitoria.

11 MATRÍCULA

A matrícula é o ato formal pelo qual se dá a vinculação acadêmica do discente ao IFMT. Ela será efetivada pelo candidato ou por seu representante legal, no local, dia e horário a serem divulgados no edital do processo seletivo, pela DPI. A matrícula somente será realizada no curso e turno escolhidos no ato da inscrição do processo seletivo. O candidato que não comparecer para a realização da matrícula (ou realizar de maneira on-line) no período fixado para tal ou não apresentar a documentação exigida, perderá a vaga e será eliminado do processo seletivo.

As normas para efetivação da matrícula do discente estão de acordo com o Regulamento Didático vigente do IFMT, e os documentos necessários serão elencados em edital específico.

12 TRANSFERÊNCIA

Na existência de vagas remanescentes, os discentes poderão ingressar por meio de transferências internas, externas ou ex-officio, observados o Regulamento Didático e o Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Esses documentos orientam quanto aos procedimentos em casos de transferências de alunos, bem como a análise curricular e aprovação da equipe pedagógica para aproveitamento de estudos no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso.

Conforme o Regulamento Didático do IFMT também é possível o estudante regularmente matriculado realizar atividades acadêmicas em outros Campi da instituição ou em instituições de ensino distintas, nacionais ou internacionais, com a finalidade de proporcionar a ampliação de conhecimentos técnicos, científicos e culturais, sendo este processo chamado de Mobilidade Acadêmica. Para este procedimento, é necessário verificar as normas vigentes no Regulamento Didático do IFMT, no Regulamento da Mobilidade Acadêmica a legislação. Cabe destacar, ainda que a análise documental referente a transferência passa por avaliação do colegiado do curso e NDE, podendo incluir também a equipe pedagógica.

13 PERFIL PROFISSIONAL DOS EGRESSOS DO CURSO

Os profissionais formados no Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos estarão aptos a planejar e gerenciar sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal e benefícios presentes nas empresas, nas indústrias, nos serviços e na administração pública. Serão capazes de desenvolver planos de carreira e de qualidade de vida no trabalho, promover o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), grupal (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias). Avaliando a necessidade de contratação de novos colaboradores, emitindo e avaliando parecer técnico em sua área de formação. Estarão aptos a contribuir para o desenvolvimento sustentável e social das organizações que em consequência desenvolve toda a comunidade ao qual está inserida.

Em síntese, o perfil desejado para o egresso do curso superior de Tecnologia em Gestão Humanos é de um profissional com visão multi/transdisciplinar e formação humanística, sendo capaz de pensar estrategicamente, delegar e gerir com excelência, desenvolvendo pessoas e elevando os negócios, tendo presente a visão sistêmica e a responsabilidade social e ambiental, planejando, organizando e coordenando organizações públicas e privadas.

Tais aptidões proporcionarão suporte à inserção dos egressos no mercado de trabalho, não apenas como mais um profissional, mas sim, enquanto pessoa capaz de contribuir com o desenvolvimento do contexto onde está inserido. A formação acadêmica do curso dará condições para que os egressos exerçam suas profissões pautadas nas seguintes habilidades:

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

c) de desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de gestão, negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

d) de desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico nos diversos âmbitos gerenciais, organizacionais e sociais;

e) de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional;

f) de incentivar a pesquisa e a investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência, da tecnologia e das pessoas;

g) de elaborar, implementar e consolidar estratégias nas organizações;

h) para realizar consultoria em gestão, pareceres e perícias na área de recursos humanos, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais;

i) de atuar com espírito empreendedor e liderança para promover a mudança e a inovação;

j) de cooperação com demais profissionais para fomentar projetos que visem ao desenvolvimento sustentável regional.

Quanto ao acompanhamento de egresso, a política do IFMT é instituída pela Resolução CONSUP n° 143/2017 e consta no Regulamento Didático vigente. Conforme o PDI vigente, o IFMT disponibiliza aos egressos ambientes específicos para profissionais formados, para que esses egressos possam se manter em contato uns com os outros e ainda, possam constituir grupos de discussão, visando a troca de experiências profissionais, publicações técnicas e científicas, e também para divulgar oportunidades de trabalho e de aperfeiçoamento profissional.

Para tanto, o IFMT dispõe de Programa de Acompanhamento dos Egressos, com o objetivo de manter uma linha permanente de estudos e análises, a partir das informações coletadas, para avaliar a qualidade do ensino e adequação da formação do profissional às necessidades do mercado de trabalho. O Programa de Acompanhamento dos Egressos conta ainda com uma base de dados, com informações atualizadas dos egressos.

Especificamente, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, por meio da coordenação do curso, mantém contato com os egressos por meio das redes Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE n° 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

e mídias sociais, onde convida, estimula e oportuniza a participação deles em todos os eventos realizados pelo curso, tais como: Semana Acadêmica de Gestão e Negócios (SAGEN) que acontece anualmente, na Jornada de Ensino, Pesquisa e Extensão (JENPEX), nos cursos e projetos de extensão, projetos de ensino, entre outros eventos dentro e fora do *campus*, na área de recursos humanos. Além da coordenação deste curso, os professores mantêm contato com os egressos e também estimulam a participação deles, inclusive durante o desenvolvimento das aulas com participação desses egressos, onde têm a oportunidade de trocar experiências e vivências com estudantes do curso.

14 AVALIAÇÃO DO CURSO

Conforme PPC (2017), o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi elaborado de acordo com a Resolução CONSUP/IFMT nº 24, de 6 de julho de 2011, que aprovou a normativa para elaboração dos projetos pedagógicos dos cursos superiores oferecidos pelo IFMT, e consoante a Resolução CNE/CP nº 3, de 18 de dezembro de 2002, que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia, e o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016.

A comissão de avaliação designada através do Ofício Circular do CGAICG/DAES/INEP/MEC - Código 148476, realizou a avaliação n. 201817947 para Reconhecimento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFMT *Campus* Alta Floresta, no período de 15 a 18 de maio de 2019. A avaliação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFMT *Campus* Alta Floresta ocorreu dentro das normalidades que se exige o processo. A direção do campus fez-se presente nos momentos definidos, a coordenação do curso estava sempre à disposição para esclarecimentos solicitados pela comissão de avaliação, as reuniões previstas com docentes, discentes e corpo técnico aconteceram como previstas na agenda de trabalho. Além disso, toda a documentação necessária ao processo estava à disposição da comissão devidamente organizada e as condições de infraestrutura disponibilizada para a comissão atendendo as necessidades dos avaliadores. Essa comissão realizou as considerações sobre cada uma das três dimensões avaliadas e sobre os requisitos legais vigentes.

Em razão do acima exposto e considerando ainda os referenciais de qualidade dispostos na legislação vigente, nas Diretrizes da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior – CONAES e neste instrumento de avaliação, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFMT *Campus* Alta Floresta, apresenta um ótimo conceito de qualidade. O conceito final atribuído ao curso foi: 5 (cinco).

Conforme determina o art. 47 do Decreto nº 9.235, de 2017, a instituição protocolará pedido de renovação de reconhecimento de curso no prazo e na forma

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

estabelecidos pelo Ministério da Educação, sendo que, nos termos da Portaria Normativa MEC nº 23/2017, a cada ciclo avaliativo (vinculado às avaliações trienais de desempenho de estudantes) poderá ser prorrogada a validade dos atos de reconhecimento ou renovação de reconhecimento de curso em vigor.

15 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

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

Conteúdos de Formação Básica: neste eixo temático são desenvolvidos conteúdos para a fundamentação do profissional Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. Portanto, são ofertados os componentes curriculares constantes no quadro abaixo.

CAMPO DE FORMAÇÃO	ÁREA	COMPONENTES CURRICULARES
Formação Básica	Formação Social	Ética e Comportamento Profissional
	Ciências Jurídicas	Direito Individual do Trabalho
		Direito Coletivo do Trabalho
	Tecnologias da Informação e Comunicação	Linguagem e Comunicação Empresarial
		Informática Aplicada à Gestão de Pessoas

Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: neste eixo, é ofertada uma disciplina que busca capacitar o futuro profissional com métodos de estudos quantitativos aplicados à Gestão de Recursos Humanos. Será contemplado para este fim, o seguinte componente curricular:

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

CAMPO DE FORMAÇÃO	ÁREA	COMPONENTES CURRICULARES
Estudos Quantitativos e suas Tecnologias	Métodos quantitativos	Métodos Quantitativos para Gestores

Conteúdos de Formação Profissional: neste eixo temático serão abordados conteúdos específicos da formação da área de Gestão de Recursos Humanos. Desta forma, os componentes curriculares que serão ministrados, estão demonstrados no quadro a seguir.

CAMPO DE FORMAÇÃO	ÁREA	COMPONENTES CURRICULARES
Formação profissional	Gestão de Recursos Humanos	Introdução à Gestão de Recursos Humanos
		Gestão de Cargos, Salários e Carreiras
		Recrutamento e Seleção
		Comportamento Organizacional
		Gestão de Departamento Pessoal
		Remuneração Estratégica
		Clima e Cultura Organizacional
		Gestão Estratégica de Pessoas
		Educação, Treinamento e Desenvolvimento

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

	Estratégia e Inovação	Empreendedorismo e Inovação
		Jogos Empresariais
		Sindicalismo
		Responsabilidade Social e Ambiental
	Análise de mercado	Marketing Pessoal e Empregabilidade
		Motivação e Liderança
		Qualidade de Vida no Trabalho
Serviços	Consultoria em Recursos Humanos	

Conteúdos de Formação Complementar: pretende-se neste eixo temático que o aluno possa ter uma possibilidade de enriquecer o seu perfil, através de experiências diversificadas imprescindíveis ao seu futuro profissional, objetivando aproximá-lo das experiências académicas compatíveis com as relações do mercado de trabalho. Os componentes curriculares que fazem parte deste eixo estão expostos no quadro a seguir.

CAMPO DE FORMAÇÃO	ÁREA	COMPONENTES CURRICULARES
Formação complementar	Atividades académicas	Eletiva

A implementação das atividades de ensino inclui os Projetos Integradores, os quais têm por objetivo tratar de temas interdisciplinares ligados à Gestão de Recursos Humanos, bem como, a elaboração de projetos teórico-práticos na área, interligando os componentes curriculares de cada período, contribuindo de forma efetiva para a formação integral do aluno.

O Curso tem a seguinte proporção de carga horária:

CAMPO DE FORMAÇÃO	C/H	%
Conteúdos de Formação Básica	238	14,9
Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias	68	4,3
Conteúdos de Formação Profissional	986	61,6
Conteúdos de Formação Complementar	68	4,3
Curricularização da Extensão	240	15

O Curso desenvolve-se, por meio de aulas teóricas e práticas, conforme as especificidades programáticas de seus componentes curriculares. Esses componentes estão organizados em períodos letivos semestrais, de 20 (vinte) semanas letivas. As aulas serão ministradas de segunda a sexta no período noturno, e aos sábados no período vespertino, para discussão e acompanhamento do desenvolvimento do Projeto Integrador de cada semestre letivo, de acordo com a necessidade, sendo que a hora aula tem duração de 50 minutos.

Ressalta-se que o currículo do curso está embasado em três princípios básicos presentes neste Projeto Pedagógico:

- a) presença de mecanismos efetivos de interdisciplinaridade e de integração de conhecimentos para a construção das competências desejadas e de flexibilização e adaptabilidade curricular às mudanças nos ambientes;
- b) organização de componentes curriculares, com seus respectivos conteúdos e objetivos específicos de aprendizado, definida de forma a propiciar uma formação profissional mais orientada ao cumprimento do papel social do IFMT, *Campus Alta Floresta*;

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

- c) oferta de ensino de excelência para a formação dos profissionais que permitirão às organizações contemporâneas sobreviver em ambientes de competição sujeitos a profundas transformações.

Além disso, procurou-se construir uma proposta curricular integradora entre a formação específica do Tecnólogo em Recursos Humanos e a necessidade de se formar profissionais com habilidades e competências relacionadas à definição e aplicação de estratégias, táticas e processos no contexto da gestão de pessoas e em consonância com a vocação regional da região de Alta Floresta.

A proposta curricular preocupa-se ainda com a formação integral da pessoa humana, aquela que, antes de si, possa estar atenta ao bem-estar do próximo e, conseqüentemente, do seu próprio. Dentro dessa visão, desenvolve então o conceito de acessibilidade, como sendo condição fundamental e imprescindível a todo e qualquer processo de inclusão social, e se apresenta em múltiplas dimensões, incluindo aquelas de natureza atitudinal, física, tecnológica, informacional, comunicacional, linguística e pedagógica, dentre outras.

É, ainda, uma questão de direito e de atitudes: como direito, tem sido conquistada gradualmente ao longo da história social; como atitude, no entanto, depende da necessária e gradual mudança de atitudes perante as pessoas com deficiência. Portanto, a promoção da acessibilidade requer a identificação e eliminação dos diversos tipos de barreiras que impedem os seres humanos de realizarem atividades e exercerem funções na sociedade em que vivem em condições similares aos demais indivíduos.

Com base nesse conceito, este Projeto de Curso busca alcançar a acessibilidade e inclusão social supramencionada, através de ações e estratégias descritas a seguir.

15.1 PROJETOS E AÇÕES ESPECIAIS E DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA

15.1.1 Pessoas com Necessidades Especiais (PNEE)

As instalações físicas do *Campus* Alta Floresta obedecem às condições requeridas pela Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e estão em conformidade

com a NBR 9050, de 30 de junho de 2004 que trata da acessibilidade nas edificações, através da construção de banheiros próprios e do estabelecimento de rampas, sinalização e corrimãos de acesso aos locais de estudo, trabalho e lazer.

Em atendimento ao Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, que regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, o componente curricular Libras (Língua Brasileira de Sinais) é ofertado na modalidade eletiva da matriz curricular, no oitavo semestre do curso.

O IFMT *Campus* Alta Floresta conta ainda com o Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNE) - em fase de implantação - para atendimento aos alunos e seus familiares, egressos, servidores e comunidade em geral, que necessitem de um atendimento especializado, visando sua inclusão no âmbito cultural, educacional e profissional.

A inclusão é um desafio para todos os Institutos Federais e, no IFMT - Campus Alta Floresta (MT), a realidade não é diferente. Para que a implantação deste projeto de política pública voltado ao Núcleo de Apoio a Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas pudesse avançar com sucesso, houve discussões entre a equipe responsável, gestão e coordenações de curso sobre as futuras ações do Núcleo, além do incentivo à capacitação, por parte da Direção-Geral e chefia do Departamento de Ensino, de todos os membros do NAPNE.

Nesse contexto, foi possível perceber nas expressões dos servidores as preocupações quanto à inclusão dos alunos com necessidades educacionais específicas no IFMT. O campus já tinha e tem alunos com deficiência, mas houve momentos em que algumas barreiras à implantação desse processo, de maneira mais efetiva por meio do NAPNE, foram impostas. Contudo, hoje é unânime a certeza de que é inadiável tratar dessas questões, pois a inclusão desses alunos na escola é uma realidade e precisa ser pensada em conjunto com a comunidade escolar.

Os valores do NAPNE foram adaptados da Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994), valores de uma escola inclusiva universal e para todos. Vejamos:

Toda pessoa tem direito fundamental à educação com oportunidade de atingir e manter o nível adequado de aprendizagem; As características, interesses, habilidades e necessidades de aprendizagem são únicas; Os sistemas e os programas educacionais devem considerar a diversidade de tais características e necessidades; Pedagogia centrada no aluno com necessidades educacionais especiais no acesso à escola regular; Escolas

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

regulares com meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias ao criar comunidades acolhedoras numa sociedade inclusiva com alcance da educação para todos. (UNESCO, 1994)

Ainda sob o enfoque da Declaração de Salamanca: "... durante os últimos 15 ou 20 anos, tem se tornado claro que o conceito de necessidades educacionais específicas teve que ser ampliado para incluir todas as crianças, jovens e adultos que não estejam conseguindo se beneficiar com a escola seja por que motivo for. [...] Desta maneira, o conceito de "necessidades educacionais especiais" passará a incluir, além dos indivíduos com deficiências, aqueles que estejam experimentando dificuldades temporárias ou permanentes na escola, os que estejam repetindo continuamente os anos escolares, os que sejam forçados a trabalhar, os que vivem nas ruas, os que moram distante de quaisquer escolas, os que vivem em condições de extrema pobreza ou que sejam desnutridos, os que sejam vítimas de guerra ou conflitos armados, os que sofrem de abusos contínuos físicos, emocionais e sexuais, ou as que simplesmente estão fora da escola, por qualquer motivo que seja."

Podemos definir Necessidades Educacionais Específicas a existência de qualquer tipo de variável interna ou externa que possa interferir no aprendizado do aluno. Nessa perspectiva, define-se como aluno com necessidades educacionais específicas aquele que "requer recursos educacionais específicos por apresentar necessidades próprias e diferentes dos demais alunos no domínio das aprendizagens curriculares".

Entendemos, portanto, que o NAPNE, ao ter uma política pública educacional inclusiva que busca a melhoria do atendimento aos alunos com NEE, proporciona inúmeras possibilidades de uma movimentação interna no *Campus* Alta Floresta tanto no âmbito de ensino como de pesquisa e extensão.

Assim, cabe ao NAPNE:

- Atuar como equipe multidisciplinar, considerando o aluno como ser integral, com habilidades e necessidades específicas;
- Alinhar juntamente com a assistência estudantil, coordenações de curso e docentes as ações para garantir a plena participação do estudante, seu bem-estar físico e mental;

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

- Identificar as barreiras que limitam o acesso e a plena participação dos estudantes;
- Planejar ações facilitadoras para eliminar ou minimizar as barreiras limitantes e oportunizar a participação em igualdade de condições;
- Interagir com os docentes para desenvolver estratégias pedagógicas baseadas no desenho universal para a aprendizagem (DUA);
- Acompanhar a aplicação e resultado das ações propostas, verificando se foram de fato efetivas para o aluno;
- Definir novas estratégias quando estas não forem efetivas;
- Promover encontros formativos para a equipe docente, equipe do NAPNE e professor do AEE.
- Estabelecer parcerias com o poder público e privado;
- Viabilizar meios para captação de recursos financeiros para compra de recursos de tecnologia assistiva.

Portanto, acreditamos que, para a efetivação de uma escola inclusiva, necessitamos de uma política inclusiva de qualidade, em que as oportunidades sejam as mesmas para todos, que atenda os alunos sem nenhum tipo de discriminação e na qual as diferenças sejam valorizadas. Tendo em vista que o IFMT – *Campus Alta Floresta* existe para promover educação para vida e para o trabalho para todos, por meio de condições favoráveis em que a aprendizagem seja permitida sem obstáculo algum e de forma justa e igualitária a todos os alunos, temos que encontrar meios para a realização desse objetivo.

Em meio a debates em grupo e estudos sobre relatos de experiências de docentes e alunos com deficiência ficou evidente que as modificações e adequações necessárias mais importantes nesse processo dizem respeito às questões atitudinais que envolvem não apenas os alunos com deficiência, mas aos seus pares sem deficiência, seus familiares e principalmente os professores, que são peças fundamentais para o sucesso do processo de inclusão. É certo que, por vezes, observamos certa estagnação, o que causa incômodo àqueles que já abraçaram a causa e que se dispõem a contribuir com o que o for possível. Mas é certo,

também, que essa inquietação só favorece o processo de inclusão. O desafio dos componentes do NAPNE é promover a “mudança de atitude” que todos os envolvidos com a educação precisam ter diante do processo de inclusão, que, para ser efetivado, depende de todos. Enquanto NAPNE, é preciso despertar na comunidade escolar um olhar para as possibilidades e não apenas para as limitações, ou seja, a missão é direcionar o olhar de todos para a educação inclusiva.

15.1.2 Questões Étnicas e Raciais

O IFMT *Campus* Alta Floresta, está localizado em uma região de grande diversidade cultural, e dessa forma, a Educação das Relações Étnico-Raciais e Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena dentro do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é tratada de acordo com a Lei nº 11.645, de março de 2008 e Resolução CNE/CP Nº 01, de 17 de junho de 2004, sendo que a valorização dessas culturas é a base para o trabalho da questão étnica e racial dentro do Curso de Administração.

Os conteúdos relacionados a essa temática estão incluídos, principalmente nas disciplinas de Sociologia aplicada à Administração e Filosofia e Ética Empresarial.

O Curso busca afirmação das identidades étnicas, pela recuperação das memórias históricas, pela valorização das línguas e conhecimento dos povos. Nessa perspectiva, busca-se o desenvolvimento e adoção de práticas pedagógicas e conteúdos curriculares que contemplem e respeitem as diversidades relativas a gênero e sexualidade e às relações étnico-raciais. Além disso, contribui para a construção de um espaço escolar democrático, pluralista; que promova e valorize o reconhecimento da diversidade étnico-racial.

Como medidas diretas, são realizadas: palestras de divulgação da cultura indígena local; elaboração de oficinas temáticas que foquem a cultura regional e participação de eventos municipais que valorizem a inclusão das minorias, como o Dia da Consciência Negra.

15.1.3 Questões de Gênero

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

De acordo com a Nota Técnica nº 24/2015 – CGDH/DPEDHUC/SECADI/MEC, o conceito de gênero diz respeito à construção social de práticas, representações e identidades que posicionam os sujeitos a partir de uma relação entre masculinidade e feminilidade. Esse conceito é fundamental para compreender a dimensão histórica, social, política e cultural das diferenças e do próprio processo de construção subjetiva de homens e mulheres.

Já o conceito de orientação sexual, apesar de uma considerável polissemia que lhe é característica, diz respeito a como cada sujeito vivencia suas relações sexuais e afetivas. É imprescindível para a compreensão dos aspectos sociais, culturais e históricos da sexualidade e tem implicações imediatas no entendimento sobre arranjos familiares e parentalidade, por exemplo.

Os conceitos de gênero e orientação sexual podem, então, ajudar a compreender as desigualdades históricas entre homens e mulheres, além de serem centrais na compreensão e para o enfrentamento de diferentes formas de discriminação e violência, incluídos o machismo, o sexismo, a homofobia, o racismo e a transfobia, que se reproduzem também em espaços escolares.

Diante do exposto, o IFMT *Campus* Alta Floresta, busca trabalhar tais conceitos, de maneira articulada e transversal, produzindo cientificamente em alguns componentes curriculares específicos, como na Sociologia, como forma de garantia dos direitos, em especial do direito à educação, e de enfrentamento às diferentes formas de violência, promovendo a cultura da paz.

Além disso, a Coordenação de Assistência Estudantil do *Campus* promove eventos, como palestras, encontros, oficinas e atendimentos individuais e em grupos, tanto com os discentes, quanto com os docentes, com temas voltados à dignidade humana, a igualdade de direitos, o reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades, a laicidade do Estado, a democracia na educação, a importância dos conceitos de gênero e orientação sexual para as políticas educacionais e para o processo pedagógico. Buscando, assim, que todos e todas reconheçam e valorizem as diferenças, enfrentando as desigualdades e violências, e garantindo o direito a uma educação de qualidade.

15.1.4 Educação Ambiental

A Educação Ambiental nasce como um processo educativo que conduz a um saber ambiental materializado nos valores éticos e nas regras políticas de convívio social e de mercado, que implica a questão distributiva entre benefícios e prejuízos da apropriação e do uso da natureza. Ela deve, portanto, ser direcionada para a cidadania ativa considerando seu sentido de pertencimento e corresponsabilidade que, por meio da ação coletiva e organizada, busca a compreensão e a superação das causas estruturais e conjunturais dos problemas ambientais.

A educação ambiental será desenvolvida como uma prática educativa integrada, contínua e permanente em todos os níveis e modalidades do ensino formal. Nesse sentido, e de acordo com a Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e o Decreto nº 4.281, de 25 de junho de 2002, a educação ambiental não deve ser implantada como disciplina específica no currículo de ensino.

Assim, a temática da Educação Ambiental é abordada no componente curricular de Desenvolvimento Sustentável e Gestão Ambiental, além de ser incluída em eventos, palestras e oficinas que acontecem no *Campus*, durante o itinerário formativo do acadêmico. Essa abordagem por meio de atividades não apenas de ensino, mas também de pesquisa e extensão é importante para envolver discentes e docentes em torno da temática, já que a dimensão ambiental deve constar também na formação de professores, em todos os níveis e em todas as disciplinas.

15.1.5 Educação em Direitos Humanos

A educação em direitos humanos é compreendida como um processo sistemático e multidimensional que orienta a formação do sujeito de direitos, articulando as seguintes dimensões:

- a) apreensão de conhecimentos historicamente construídos sobre direitos humanos e a sua relação com os contextos internacional, nacional e local;
- b) afirmação de valores, atitudes e práticas sociais que expressem a cultura dos direitos humanos em todos os espaços da sociedade;

- c) formação de uma consciência cidadã capaz de se fazer presente em níveis cognitivo, social, ético e político;
- d) desenvolvimento de processos metodológicos participativos e de construção coletiva, utilizando linguagens e materiais didáticos contextualizados;
- e) fortalecimento de práticas individuais e sociais que gerem ações e instrumentos em favor da promoção, da proteção e da defesa dos direitos humanos, bem como da reparação das violações.

Assim, em consonância com o que determinam as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012), os conteúdos referentes a essa temática são tratados nos componentes curriculares “Direito Individual do Trabalho”, Ética e Comportamento Profissional”, Responsabilidade Social e Ambiental” e “Direito Coletivo do Trabalho”, além de outras ações a serem implementadas para:

- a) estimular a inserção da educação em direitos humanos nas conferências, congressos, seminários, fóruns e demais eventos no campo da educação superior, especialmente nos debates sobre políticas de ação afirmativa;
- b) implementar programas e projetos de formação e capacitação sobre educação em direitos humanos para gestores(as), professores(as), servidores(as), corpo discente do *Campus* e membros da comunidade local;
- c) fomentar e apoiar programas e projetos artísticos e culturais na área da educação em direitos humanos nas IES;
- d) desenvolver políticas estratégicas de ação afirmativa que possibilitem a inclusão, o acesso e a permanência de pessoas com deficiência e aquelas alvo de discriminação por motivo de gênero, de orientação sexual e religiosa, entre outros e seguimentos geracionais e étnico-raciais.

16 MATRIZ CURRICULAR

A matriz apresentada reflete a distribuição dos componentes curriculares, por semestre, cargas horárias, quantidade de aulas semanais e seus respectivos campos de formação e foi concebida de acordo com o Regulamento Didático, que define que a duração da hora-aula é de 50 (cinquenta) minutos.

Na Matriz Curricular, as disciplinas são identificadas pelo nome, mas também por um número (código). Esse código é composto por três letras e três números: as letras são a abreviação da palavra “Gestão de Recursos Humanos”, indicando que as disciplinas são do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos; em relação aos números, o primeiro algarismo (da esquerda) indica o semestre em que a disciplina é ofertada e os outros dois algarismos restantes indicam o número de disciplinas (que vai da 1 a 31).

No anexo II deste documento, é apresentado a matriz de equivalência aprovada pelo NDE, pela Comissão de Reformulação deste PPC e pelo Colegiado do curso.

16.1 MATRIZ CURRICULAR II DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1º SEMESTRE			
Nº	Componente Curricular	Carga Horária	Aulas/semana
GRH-101	Introdução à Gestão de Recursos Humanos	68	4
GRH-102	Direito Individual do Trabalho	34	2
GRH-103	Linguagem e Comunicação Empresarial	68	4
GRH-104	Ética e Comportamento Profissional	68	4
GRH-105	Informática Aplicada à Gestão de Pessoas	34	2
GRH-106	Métodos Quantitativos para Gestores	68	4
	SUBTOTAL	340h	20
2º SEMESTRE			
GRH-207	Gestão de Cargos, Salários e Carreiras	68	4
GRH-208	Recrutamento e Seleção	68	4
GRH-209	Comportamento Organizacional	68	4
GRH-210	Responsabilidade Social e Ambiental	34	2
GRH-211	Direito Coletivo do Trabalho	34	2
GRH-212	Gestão de Departamento Pessoal	68	4
	SUBTOTAL	340h	20

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

3º SEMESTRE			
GRH-313	Educação, Treinamento e Desenvolvimento	68	4
GRH-314	Marketing Pessoal e Empregabilidade	34	2
GRH-315	Motivação e Liderança	68	4
GRH-316	Qualidade de Vida no Trabalho	68	4
GRH-317	Remuneração Estratégica	68	4
GRH-318	Empreendedorismo e Inovação	34	2
SUBTOTAL		340h	20
4º SEMESTRE			
GRH-419	Clima e Cultura Organizacional	68	4
GRH-420	Gestão Estratégica de Pessoas	68	4
GRH-421	Consultoria em Recursos Humanos	68	4
GRH-422	Sindicalismo	34	2
GRH-423	Jogos Empresariais	34	2
GRH-424	Eletiva	68	4
SUBTOTAL		340h	20

RESUMO GERAL		
Nº	Componente Curricular	Carga Horária
Total de Carga Horária dos Componentes Curriculares		1.360hs
GRH-425	Atividades de Extensão Modalidade I	40hs
GRH-426	Projeto Integrador (Extensão Modalidade II)	200hs
TOTAL DE CARGA HORÁRIA DO CURSO		1.600hs

Como componente eletivo, o aluno tem a opção de escolher qual componente curricular quer cursar para complementar sua formação profissional. A turma a ser formada para esse componente terá o quantitativo de até 35 discentes. Será realizado levantamento com os estudantes sobre quais componentes eletivos serão ofertados, sendo ofertados 5 (cinco) componentes, dentre os seguintes:


ROL DAS DISCIPLINAS ELETIVAS			
GRH-427	Introdução à Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)	68h	4
GRH-428	Gerenciamento de Conflitos e Negociação	68h	4
GRH-429	Captação e Retenção de Talentos	68h	4
GRH-430	Auditoria em Recursos Humanos	68h	4
GRH-431	Gênero e Trabalho	68h	4

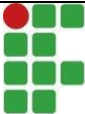
Além disso, poderão ser aproveitados componentes curriculares cursados em outros cursos superiores, quando deferido pelo Colegiado do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFMT *Campus* Alta Floresta.

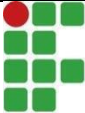
Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

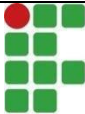
16.2 EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS DOS COMPONENTES CURRICULARES


 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-101	INTRODUÇÃO À GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
1º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
A natureza do trabalho. As organizações. A importância dos Recursos Humanos. O Administrador de Recursos Humanos. Tendências na Gestão de Recursos Humanos. Estilos de Gestão: 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.		
OBJETIVO		
Apresentar o conceito da gestão de recursos humanos, as características da área, seu papel, suas principais dificuldades, objetivos e políticas. Contribuir para compreensão da importância das ferramentas adequadas dos processos gerenciais e humanos. Apresentar as temáticas que envolvem pessoas: Direitos Humanos, Questões Étnicas e Raciais.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de recursos humanos . São Paulo: Atlas, 2000.		
CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações . 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.		
BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. Administração de recursos humanos . São Paulo: Thomson Learning, 2003.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O. G. Administração de recursos humanos . São Paulo: Pioneira, 1997. v. 1.		
CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O. G. Administração de recursos humanos . São Paulo: Pioneira, 1997. v. 2.		

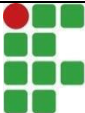
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-102	DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
1º SEMESTRE	2	34h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Introdução ao Direito Individual do Trabalho (conceito, fontes, princípios); Relação de trabalho e relação de emprego; Empregado e empregador; Espécies de empregados; Identificação do empregado (CTPS); Jornada de trabalho; Remuneração; Férias; Obrigações pecuniárias: 13º salário, adicionais (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade), FGTS; Contrato de trabalho: Tipos de contratos (por prazo indeterminado, por prazo determinado, trabalho intermitente); Interrupção e suspensão do contrato de trabalho; Cessaçao do contrato de trabalho (formas de extinção do contrato); Aviso Prévio; Estabilidades provisórias.</p>		
OBJETIVO		
<p>Possibilitar ao aluno conhecer e compreender os principais conceitos e princípios da legislação trabalhista, oferecendo base para assessorar as organizações no que se refere às relações individuais de trabalho.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>MARTINS, S. P. Direito do trabalho. 34. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018.</p> <p>NASCIMENTO, A. M. Iniciação ao direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 41. ed. São Paulo, SP: LTr, 2018.</p> <p>VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 13. ed. São Paulo, SP: LTr, 2017.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>CAIRO JÚNIOR, J. Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho. 13. ed. Salvador, BA: Juspodivm, 2017.</p> <p>CASSAR, V. B. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. São Paulo, SP: Método, 2019.</p> <p>COLNAGO, L. M. R.; ALVARENGA, R. Z. (Org.). Direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo, SP: LTr, 2013.</p> <p>MARTINEZ, L. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018.</p> <p>RODRIGUES, A. P. Princípios de direito do trabalho. 3. ed. São Paulo, SP: LTr, 2015.</p>		


 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-103	LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
1º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Comunicação: elementos, linguagem verbal, não verbal, formal e informal. Palavra. Texto e textualidade. Relação entre as ideias. Coesão e coerência. Pontuação. Objetividade, concisão e clareza. Tipos e gêneros textuais. Textos científicos (resumo, resenha, fichamento, etc). Produção e interpretação de textos da área administrativa. E-mail e comunicação on-line. Comunicação empresarial: conceito e aplicações. Funções da comunicação empresarial. Canais de comunicação. Documentos administrativos (ofício, circular, aviso, declaração, memorando, carta comercial, procuração etc.). Comunicação com o cliente. Gestão estratégica da comunicação empresarial.</p>		
OBJETIVO		
<p>Trabalhar a linguagem a fim de aprimorar as habilidades de comunicação e interação dos alunos em uma sociedade textualmente mediada, como parte da formação do profissional para atuação na área de Recursos Humanos e do indivíduo para a sociedade brasileira contemporânea.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>YANAZE, Mitsuru Higuchi. Gestão de marketing e comunicações: avanços e aplicações. São Paulo: Saraiva, 2015.</p> <p>MATOS, G. G. Comunicação empresarial sem complicação. São Paulo: Manole, 2008.</p> <p>PIMENTA, M. A. Comunicação empresarial. Campinas: Alínea, 2009.</p> <p>MARTINS, D. S.; ZILBERKNOP, L.S. Português Instrumental: de acordo com as atuais normas da ABNT. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>GOLD, M. Redação Empresarial. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>BUENO, W. C. Comunicação empresarial: teoria e pesquisa. São Paulo: Manole, 2003.</p> <p>KUNSCH, M. M. K. Obtendo resultados com relações públicas. São Paulo: Thomson Pioneira, 2006.</p> <p>LAS, Alexandre Luzzi. Administração de marketing: conceitos, planejamento e aplicações à realidade brasileira. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>TAVARES, M. Comunicação empresarial e planos de comunicação. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>TOMASI, C.; MEDEIROS, J. B. Comunicação empresarial. São Paulo: Atlas, 2009.</p>		

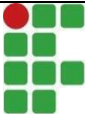
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-104	ÉTICA E COMPORTAMENTO PROFISSIONAL	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
1º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>O Homem como ser moral. Ética Social. Ética nas organizações e na administração. Elementos da ética social. Análise do fenômeno das modernas organizações sob o ponto de vista da Filosofia. Discussão dos múltiplos usos da Ética: na profissão, nas organizações e na sociedade. Sexo, gênero, orientação sexual e identidade de gênero. Igualdade de gênero e direitos humanos. Os direitos das mulheres. Homossexualidade e Heteronormatividade. Transgêneros e políticas públicas. Relações étnico-raciais.</p>		
OBJETIVO		
<p>Realizar uma reflexão sobre a pessoa humana, visando à compreensão do comportamento ético na realidade social e organizacional. Conscientizar os discentes da importância da aplicação dos valores éticos no exercício profissional. Enfoque nas relações Inter profissionais, as normas e a legislação que norteia e ampara o profissional em administração, bem como o comportamento e posicionamento ético do administrador no contexto social em que está inserido. Estimular o pensamento crítico e interdisciplinar do estudante através da compreensão do conceito de gênero, uma categoria analítica fundamental para que se possa entender a sociedade. Relacionar a igualdade de gênero à consolidação dos direitos humanos e dos Estados Democráticos de Direito. Propiciar o estudo de outras formas de desigualdade social a partir da compreensão dos mecanismos da dominação masculina.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>MATTAR NETO, J. A. Filosofia e ética na administração. 2. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2014.</p> <p>NALINI, J. R. Ética geral e profissional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.</p> <p>BORRILLO, D. Homofobia: história e crítica de um preconceito. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>NOVAES, A. Ética. São Paulo: Cia. das Letras, 1992.</p> <p>PENNA, A. G. Introdução à filosofia da moral. Rio de Janeiro: Imago, 1999.</p> <p>SROUR, R. H. Poder, cultura e ética nas organizações. Rio de Janeiro: Camus, 1998.</p> <p>BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.</p> <p>DINIZ, M. C. Direito à não discriminação: travestilidade e transexualidade. São Paulo: Estúdio Editores.com, 2014.</p>		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº		
GRH-105	INFORMÁTICA APLICADA À GESTÃO DE PESSOAS	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
1º SEMESTRE	2	34h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Introdução a informática. Sistemas Operacionais. Editores de texto (Word e Writer). Planilhas eletrônicas (Excel e Calc). Softwares de apresentação (PowerPoint, Impress e Prezi). Banco de Dados. Internet. Extranet. Intranet. Segurança da informação.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
BROOKSHEAR, J. G. Ciência da computação : uma visão abrangente. 11. ed. Rio de Janeiro, RJ: Bookman, 2013.		
CAPRON, H. L.; JOHNSON, J. A. Introdução à informática . 8. ed. São Paulo, SP: Pearson Education, 2013.		
PAULA JR., M. F. Ubuntu : guia prático para iniciantes. Rio de Janeiro, RJ: Ciência Moderna, 2007.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
MANZANO, A. L. N. G.; MANZANO, M. I. N. G. Estudo dirigido de informática básica . 7. ed. São Paulo, SP: Érica, 2014.		
MARÇULA, M.; BENINI FILHO, P. A. Informática : conceitos e aplicações. 4. ed. São Paulo, SP: Érica, 2013.		
MEIRELLES, A. S. Informática : novas aplicações com microcomputador. 2. ed. São Paulo, SP: Pearson Education, 2014.		
NORTON, P. Introdução à informática . São Paulo, SP: Pearson, 2014.		
SANTOS, A. A. Informática na empresa . 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2009.		

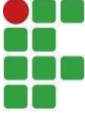
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-106	MÉTODOS QUANTITATIVOS PARA GESTORES	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
1º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Conjuntos numéricos. Razão e Proporção. Regra de três simples e composta. Porcentagem. Estudo de funções elementares. Noções básicas de Matemática Financeira: juros simples; juros compostos; descontos. Noções básicas de Estatística: população; amostra e variável; frequências e tabelas de distribuição de frequências; representação e análise gráfica; medidas de centralidade e medidas de dispersão.		
OBJETIVO		
Revisar e consolidar conhecimentos básicos de Matemática e estudar os principais tópicos de Estatística Descritiva.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>CRESPO, A. A. Estatística fácil. 19.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009.</p> <p>IEZZI, G.; MURAKAMI, C. Fundamentos de matemática elementar: conjuntos, funções. 9. ed. São Paulo, SP: Atual, 2013. v. 1.</p> <p>IEZZI, G.; DEGENSZJN, D.; HAZZAN, S. Fundamentos de matemática elementar: matemática comercial, matemática financeira, estatística descritiva. 2. ed. São Paulo, SP: Atual, 2013. v. 11.</p> <p>POMPEO, J. N.; HAZZAN, S. Matemática financeira. 7. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2014.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>FONSECA, J. S.; MARTINS, G. A. Curso de estatística. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010</p> <p>VIEIRA, S. Estatística básica. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2012.</p> <p>VIEIRA SOBRINHO, J. D. Matemática financeira. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2000.</p>		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-207	GESTÃO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
2º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Introdução à gestão de cargos: conceitos e sua evolução; Planos de cargos e salários: planejamento, análise, descrição, especificação e avaliação de cargos; Enriquecimento de cargo; Avaliação de pessoas; Plano de desenvolvimento individual; Avaliação de talentos; Principais cargos e remunerações compatíveis; Avaliação de cargos e escolha dos fatores de avaliação. Introdução ao Planejamento de Carreiras: Conceituação de carreiras; Vantagens do planejamento de carreiras; Planos de carreiras; Tipos de carreira; Tendências nos estudos sobre gestão de carreiras; Processo sucessório em carreiras gerenciais e técnicas.</p>		
OBJETIVO		
<p>Capacitar o discente para elaboração, implantação e implementação de planos de cargos e salários com enfoque na gestão de pessoas, proporcionando uma compreensão sobre o desenvolvimento e elaboração do plano de carreira empresarial e sua continuação e aperfeiçoamento.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>DUTRA, Joel Souza. Gestão de carreiras. 2 ed. São Paulo - SP: Atlas, 2017.</p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários. 18 ed. São Paulo - SP: Editora LTr, 2017.</p> <p>DIAS, Maria Sara de Lima. Planejamento de carreira. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2009.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016.</p> <p>FIDELIS, Gilson José. Treinamento e desenvolvimento de pessoas e carreira. 2 ed. Rio de Janeiro : Qualitymark, 2015.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.</p> <p>LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos humanos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.</p> <p>MILKOVICH, George T; BOUDREAU, John W.; MARCONDES, Reynaldo C. Administração de recursos humanos. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>DUTRA, J. S. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>RABAGLIO, M. O. Avaliação por competências: ferramenta de remuneração ou desenvolvimento? Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.</p>		

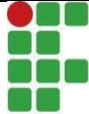
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-208	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
2º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>O processo de recrutamento; Métodos de recrutamento: Interno e Externo; Influências externas no recrutamento: Restrições sindicais e governamentais, disponibilidade de mão de obra, localização da organização; Alternativas ao recrutamento: Aumento da carga horária, terceirização e trabalho temporário. Seleção: Influências externas na seleção; Etapas do processo de seleção: Análise preliminar, entrevista, testes, verificação de referências e recomendações, exame médico; Confiabilidade e validade dos critérios de seleção; avaliação dos custos e benefícios dos métodos utilizados na seleção.</p>		
OBJETIVO		
<p>Proporcionar os principais conceitos de recrutamento e seleção e apresentar as etapas que compõem esses processos.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>ALMEIDA. W. Captação e seleção de talentos: repensando a teoria e a prática. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>BANOV, M. R. Recrutamento, seleção e competências. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri, SP: Manole, 2014.</p> <p>LACOMBE, Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2011.</p> <p>RABAGLIO. M. O. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal . 8. ed. Barueri : manole, 2015.</p> <p>DUTRA, Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2017.</p> <p>MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2016</p> <p>Pontes, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 8. ed. São Paulo, SP: LTR, 2015</p>		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-209	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
2º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Comportamento Organizacional e Humano em níveis individuais e entre grupos, bem como influências sociais, étnicas e familiares. As pessoas e as organizações - Relações Humanas. Ambiente de trabalho e suas variáveis. Fundamentos da Estrutura da Organização. Dimensionamento do Trabalho. Políticas e Práticas de Recursos Humanos. Mudança Organizacional. O trabalho em equipe e suas características na convivência e na participação em equipes. Relações interpessoais e mecanismos que movem o comportamento humano. Gestão do estresse e a gestão dos conflitos e das frustrações. Inteligência emocional. Diversidade organizacional. Dinâmica de grupo. Poder e política nas organizações. Os aspectos como: liderança, motivação, comunicação, clima, cultura, diversidade, qualidade de vida, satisfação, valores éticos e morais são abordados de forma geral nas discussões de comportamento organizacional, trazendo exemplos práticos no momento da discussão.</p>		
OBJETIVO		
<p>A disciplina tem como objetivo fornecer o suporte teórico-prático que permita aos alunos aprimorar a compreensão do comportamento humano em ambientes organizacionais. Aprimorar os conceitos de equipe e estruturas organizacionais. Promover a capacidade de raciocínio lógico e emocional frente aos conflitos nas organizações. Fomentar o conhecimento teórico da cultura organizacional e seu reflexo na prática administrativa. Contribuir para o conhecimento maior das técnicas de gerenciamento de estresse e do comportamento humano.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>HITT, Michael A..et al. Comportamento organizacional. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2013.</p> <p>WAGNER, John A..Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo, SP: Saraiva, 2012.</p> <p>ROBBINS, Stephen P..Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2014.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>MINTZBERG, H. Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações. São Paulo: Atlas, 1995.</p> <p>ROBBINS, S.; COULTER, M. Administração. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1998.</p> <p>VECCHIO, Robert P. Comportamento organizacional. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2014.</p> <p>BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo, SP: Atlas, 2015.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Manole, 2014.</p> <p>Bergamini, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 5. Ed. Atlas, São Paulo, 2015.</p> <p>Minicucci, Agostinho. Relações humanas: psicologia das relações interpessoais. 6 ed. Atlas, São Paulo-SP, 2019.</p>		

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-210	RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
2º SEMESTRE	2	34h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Conceitos de responsabilidade social e ambiental; Lei 9.795/99 e decreto 4.281/2002; Atribuições da empresa socioambientalmente responsável; Reflexão sobre Responsabilidade Social e Ambiental no Brasil e no mundo; Mudanças advindas da tecnologia para o bem comum entre organização e meio ambiente.</p>		
OBJETIVO		
<p>Proporcionar aos discentes a oportunidade de discutir e analisar a responsabilidade social e ambiental e a importância estratégica na rotina da empresa e para o bem-estar socioambiental.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>COSTA, M. A. G.; COSTA, E. C. Poluição ambiental: herança para gerações futuras. São Paulo: Orium, 2004.</p> <p>DIAS, R. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>KROETZ, C. E. Balanço social: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2000.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>QUEIROZ, A. Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2001.</p> <p>MOURA, L. A. A. Qualidade gestão ambiental. 5. ed. São Paulo: Relativa, 2008.</p> <p>VALLE, C. E. Qualidade ambiental: como se preparar para as normas ISO 14.000: o desafio de ser competitivo protegendo o ambiente. São Paulo: Pioneira, 2010.</p> <p>DIAS, R. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2006.</p> <p>SACHS, I. Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007.</p>		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-211	DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
2º SEMESTRE	2	34h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Direito Coletivo e relações coletivas de trabalho. Organização e atuação sindical. Conflitos Coletivos de Trabalho e suas formas de solução: autocomposição (Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho); autodefesa (greve); heterocomposição (conciliação, mediação, arbitragem, dissídio coletivo). Introdução aos direitos humanos e direitos fundamentais. Direitos humanos e relações de trabalho.		
OBJETIVO		
Proporcionar aos discentes um conhecimento básico sobre as relações coletivas de trabalho, a organização sindical, a negociação coletiva e os conflitos coletivos do trabalho, objetivando o entendimento e a capacitação para a atuação profissional.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
DELGADO, M. G. Direito coletivo do trabalho . 7. ed. São Paulo, SP: LTr, 2017.		
MARTINEZ, L. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho . 9. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018.		
MARTINS, S. P. Direito do trabalho . 34. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
CAIRO JÚNIOR, J. Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho . 13. ed. Salvador, BA: Juspodivm, 2017.		
CASSAR, V. B. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista . 16. ed. São Paulo, SP: Método, 2019.		
COLNAGO, L. M. R.; ALVARENGA, R. Z. (Org.). Direitos humanos e direito do trabalho . São Paulo, SP: LTr, 2013.		
NASCIMENTO, A. M. Iniciação ao direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista . 41. ed. São Paulo, SP: LTr, 2018.		
SANTOS, E. R. Negociação coletiva de trabalho . 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2018.		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-212	GESTÃO DE DEPARTAMENTO PESSOAL	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
2º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Conceitos básicos de operações de Departamento Pessoal: Planejamento e elaboração de um cronograma das rotinas do setor de pessoal, processos de admissão e demissão de pessoal, arquivamento, manutenção e organização dos documentos relacionado ao setor, contratos, consulta e cadastro do PIS; CAGED, PIS/PASEP, processo de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, conceitos e atividades relacionadas aos direitos e deveres do empregado e empregador, cálculos trabalhistas, Convenção coletiva e sindicatos os encargos trabalhistas e seus impactos, INSS, Tabelas de incidência de INSS e Imposto de Renda; Tabela de Salário Família, procedimentos periódicos, INSS FGTS - GFIP, SEFIP, RAIS, seguro acidente do trabalho etc, rotinas de férias, horas extras, remuneração, benefícios, adicionais, remuneração do RSR/DSR, etc. conceitos e aplicação da consolidação das leis de trabalho (CLT), folha de pagamento, rotatividade, absenteísmo, afastamentos, gestão do banco de horas e demais atribuições do setor, manual de rotinas e procedimentos da organização; - Regimento Interno, Reforma trabalhista, o e-social ou substitutos, além das relações especiais: trabalho da mulher, do menor, do portador de deficiência, particularidades do agronegócio, dentre outros. Alteração na carteira de trabalho; Lei do Estágio, Direitos e Obrigações, Contrato de Estágio; Advertência, suspensão e justa causa; Tipos de demissão/rescisão, Aviso Prévio, Rescisão contratual; Seguro desemprego, Cálculo da Rescisão e preparação de documentação. Seguro-desemprego, Auxílio doença, fiscalização do trabalho e da previdência; preposto junto à Justiça do Trabalho; procedimento no desligamento do empregado,</p>		
OBJETIVO		
Capacitar o gestor de rh para as práticas das rotinas que envolvem a gestão do departamento pessoal com orientação às responsabilidades inerentes a esta área em qualquer atividade econômica.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.</p> <p>IORIO, Cecília Soares. Manual de administração de pessoal. 17. ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2016</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de prática trabalhista . 51. ed. São Paulo - SP: Atlas , 2018</p> <p>SILVA, Marilene Luzia da ; REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira. Rotinas trabalhistas. 2. ed. São Paulo, SP: Érica, 2016.</p> <p>SILVA, Marilene Luzia da. Administração de departamento de pessoal. 14 ed. São Paulo: Érica, 2015.</p> <p>VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 13.ed ed. São Paulo : LTr, 2017</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

ARAÚJO, Giovanni Moraes. Legislação de segurança e saúde no trabalho. 11 ed. Rio de Janeiro - RJ: GVC - Gerenciamento Verde Editora, 2015

ARAÚJO, Luis César G. de ; GARCIA, Adriana Amadeu . Gestão de pessoas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014

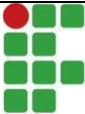
BARROS, Alice Monteiro de . Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo - SP: LTr, 2017

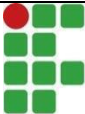
CAIRO Jr, José. Curso de direito do trabalho. 13 ed. Salvador: JusPodivm, 2017

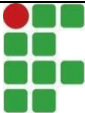
CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho . 16. ed. São Paulo : Método, 2019

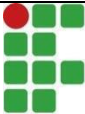
Comentários à consolidação das leis do trabalho. 4. ed. São Paulo, SP: LTr, 2013

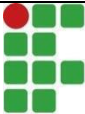
DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016

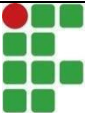
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-313	EDUCAÇÃO, TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
3º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Conceitos e tipos de educação; Educação corporativa e sua relação com T&D; A necessidade da educação corporativa; T&D aplicada no processo de educação corporativa; Pilares aplicados na educação corporativa; Princípios e conceitos de treinamento: Conceitos e tipos de educação; Conceituação de treinamento; O ciclo do treinamento; Treinamento e Desenvolvimento (T&D) e tecnologias educacionais;; Desenvolvimento organizacional e o desenvolvimento de pessoas; Pressupostos básicos do Desenvolvimento Organizacional (DO); O processo do Desenvolvimento Organizacional (DO); Desenvolvimento de equipes como técnica do DO.</p>		
OBJETIVO		
Capacitar a formação dos discentes para o entendimento e o conhecimento do sistema de treinamento e desenvolvimento e suas implicações na prática de Gestão de Pessoas.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 8 ed. Barueri - SP: Manole, 2016.</p> <p>DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016</p> <p>BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. Manual de treinamento e desenvolvimento. 6 ed. São Paulo - SP: Pearson Education do Brasil, 2013.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2016.</p> <p>FIDELIS, Gilson José. Treinamento e desenvolvimento de pessoas e carreira. 2 ed. Rio de Janeiro : Qualitymark, 2015.</p> <p>ARAUJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. Gestão de pessoas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014</p> <p>LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos humanos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.</p> <p>KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.</p>		

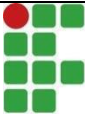
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-314	MARKETING PESSOAL E EMPREGABILIDADE	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
3º SEMESTRE	2	34h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Reflexão sobre o mundo do trabalho como espaço de realização ou sofrimento; o marketing como processo chave, essencial para os negócios e o marketing das superficialidades e aparências; marketing pessoal e seus subprocessos; valores críticos para o sucesso de marketing pessoal; etapas para a elaboração de um planejamento estratégico de marketing pessoal; orientações reflexivas sobre marketing pessoal; conclusões e aconselhamentos para desenvolvimento de carreiras.		
OBJETIVO		
Demonstrar como o marketing pessoal pode ser utilizado no planejamento de carreira e na identificação de oportunidades.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
CILETTI, D. Marketing pessoal . São Paulo: Cengage Learning, 2017.		
KOTLER, P.; ARMSTRONG, G. Princípios de marketing . 15. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.		
YANAZE, M. H. Gestão de marketing e comunicação . 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
BENDER, A. Personal Branding: construindo sua marca pessoal . São Paulo: Editora Integrare, 2017.		
CHURCHILL, G. A.; PETER, J. P. Marketing: criando valor para os clientes . 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.		
NASSAR, P. Tudo é comunicação . São Paulo: Lazuli, 2002.		
LAS CASAS, A. L. Administração de marketing: conceitos, planejamento e aplicações à realidade brasileira . São Paulo: Atlas, 2011.		
TAVARES, M. Comunicação empresarial e planos de comunicação . 3 ed. São Paulo: Atlas, 2016.		
TORRES, C. A bíblia do marketing digital . 2 ed. São Paulo: Novatec, 2018.		

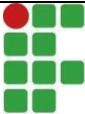
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-315	MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
3º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Definição de motivação; objetivos da motivação nas empresas; como ocorre a motivação nas pessoas; o papel das necessidades da motivação; a importância do estilo gerencial na motivação do empregado; pessoas motivadas; promover a motivação no trabalho; 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.		
OBJETIVO		
Discutir o embasamento teórico e a análise de situações práticas quanto ao novo perfil do líder, bem como as habilidades necessárias para exercer o seu papel como líder dentro das organizações. Contribuir para que os discentes aprimorem os conceitos de motivação e utilizem esses conceitos de forma prática nas organizações e na vida pessoal. Criar uma identificação do aluno com o tema proposto objetivando o entendimento do mesmo quanto motivação e liderança são temas fundamentais para uma gestão de recursos humanos eficaz.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
BERGAMINI, C. W. Motivação nas organizações . 4.ed. São Paulo: Atlas, 2000. BERGAMINI, Lia Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas : psicologia do comportamento organizacional. São Paulo, SP: Atlas, 2015. CAVALCANTI, Vera Lucia. Liderança e Motivação / Vera Lucia Cavalcanti, Marcelo Carpilovsky, Myrian Iund, Regina Lago. - reimpressão - Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. CHIAVENATO, I. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos . São Paulo: Manole, 2009. Rodriguez, M. V. R. (Org.). Liderança e motivação . Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional : a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Manole, 2014. HITT, Michael A.. Comportamento organizacional . Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2013. COVEY, S. Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes. São Paulo: Best Seller, 1989. FLEURY, M. T. L. As pessoas na organização . São Paulo: Editora Gente, 2002. WAGNER, John A.. Comportamento organizacional : criando vantagem competitiva. São Paulo, SP: Saraiva, 2012.		

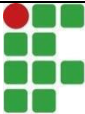
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-316	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
3º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Trabalho e saúde do trabalhador. Conceito de Qualidade de Vida e dimensões relacionadas. A influência da relação trabalho - vida - sociedade. Qualidade de Vida no Trabalho: histórico, modelos e mensurações. Saúde e doenças ocupacionais. Estudos psicológicos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Noções de segurança do trabalho. Relações étnico-raciais: interfaces entre a vida do trabalhador e a qualidade de vida.</p>		
OBJETIVO		
<p>Favorecer o aprendizado do aluno em conhecimentos gerados pela psicologia do trabalho e organizacional em relação a saúde e qualidade de vida. Contribuir para a compreensão dos conceitos básicos sobre a inter-relação atividade física - saúde - qualidade de vida. Proporcionar uma interpretação de medidas de qualidade de vida e outros indicadores de saúde populacionais. Evidenciar a produção e veiculação de conhecimentos relacionados à saúde e qualidade de vida em diversos contextos, bem como nas relações humanas organizacionais.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002. ARAÚJO, L. C. G. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2008.</p> <p>RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.</p> <p>TAMAYO, A. Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.</p> <p>DEJOURS, C. O fator humano. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002.</p> <p>LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. Como gerenciar sua saúde no trabalho: um manual sobre o estresse e as queixas psicossomáticas no dia-a-dia das empresas. São Paulo: STS, 1994.</p> <p>FLECK, M. P. A. et al. A avaliação da qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008.</p> <p>FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.</p>		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-317	REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
3º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Remuneração - Definição e tipos. Elementos do Planejamento Estratégico. Remuneração Estratégica - Definição e características; Remuneração Funcional; Remuneração Variável: principais modelos (PLR - Participação nos Lucros e Resultados). Remuneração por habilidades/competências. Benefícios - Definição e tipos. objetivos de benefícios; desenho do plano de benefícios; administração de planos de benefícios; Previdência privada e social. Incentivos - Definição e tipos. Remuneração e sua interação com outras políticas e práticas de gestão de pessoas. A relação entre Remuneração e Motivação. Benefícios. Remuneração Variável. Participação em Lucros e Resultados. Pesquisa Salarial. Estrutura Salarial. Política Salarial. CBO - Código Brasileiro de Ocupações.		
OBJETIVO		
Identificar o processo de administração de cargos, salários e benefícios e as possibilidades remuneratórias vinculadas ao desempenho no trabalho. Relacionar a teoria com as práticas organizacionais de gestão de cargos, salários e carreiras. Discutir os principais conceitos sobre gestão por competências. Ter uma visão integrada da gestão por competência, ou seja, a partir de duas perspectivas: a da empresa, em relação aos seus objetivos estratégicos, e a do indivíduo, na relação com o trabalho e sua carreira.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho. 7ed. Barueri: Manole, 2015. HIPÓLITO, J. A. M. Administração salarial : a remuneração por competências como diferencial competitivo. São Paulo: Atlas, 2001. MARRAS, J. P. Administração da remuneração . São Paulo: Thomson Learning, 2002.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
BOOG, G. G. Manual de gestão de pessoas e equipes . São Paulo: Gente, 2002. v. 1. BOUDREAU, J. W.; MILKOVICH, G. T. Administração de recursos humanos . São Paulo: Atlas, 2000. LACOMBE, F. J. M. Recursos humanos : princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. VIANNA, C. Manual prático das relações trabalhistas . 4. ed. São Paulo: LTR, 2000.		

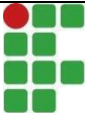
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-318	EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
3º SEMESTRE	2	34h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Histórico e Evolução do empreendedorismo. Tipos de Empreendedorismo. Motivação e perfil do empreendedor. Ideias e Oportunidades de inovação. Intraempreendedorismo. Empreendedorismo Social e Solidário.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
BERNARDI, L. A. Manual de empreendedorismo e gestão : fundamentos, estratégias e dinâmicas. São Paulo, Atlas, 2017.		
CHIAVENATO, I. Empreendedorismo : dando asas ao espírito empreendedor. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.		
DORNELAS, J. C. A. Empreendedorismo : transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Campus, 2018.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
CASAROTTO FILHO, N. Elaboração de projetos empresariais . São Paulo: Atlas, 2010.		
DOLABELA, F. O segredo de Luísa: uma ideia, uma paixão e um plano de negócios - como nasce o empreendedor e se cria uma empresa . São Paulo: Sextante, 2008.		
DORNELAS, J. C. A. Empreendedorismo na prática : mitos e verdades do empreendedor de sucesso. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.		
DRUCKER, P. Inovação e espírito empreendedor . São Paulo: Thompson, 2010.		
SEIFFERT, P. Q. Empreendendo novos negócios em corporações : estratégias, processo e melhores práticas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.		


 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-419	CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Cultura Organizacional; Estrutura e cultura organizacional; Diagnóstico e mudança da cultura organizacional; Análise do histórico da empresa: o papel do fundador; A importância da cultura como recurso estratégico; Clima Organizacional; Modelos de diagnóstico de clima e cultura organizacional; Pesquisa de clima organizacional; Tabulação dos dados e análise dos resultados da pesquisa de clima organizacional; A importância do feedback na pesquisa de clima organizacional.</p>		
OBJETIVO		
<p>Capacitar os discentes para a compreensão dos conceitos de clima, cultura e as mudanças em que as organizações estão sujeitas e a suas aplicações.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. 8 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2018.</p> <p>FREITAS, Maria Ester de. Cultura organizacional. 5. ed. São Paulo - SP: Cengage Learning, 2013.</p> <p>BITENCOURT, Claudia. Gestão contemporânea de pessoas. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>JOHANN, Sílvio Luiz. Gestão da cultura corporativa. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.</p> <p>LARAIA, Roque de Barros. Cultura . 26. ed. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2014.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.</p> <p>SROUR, Robert Henry. Poder, cultura e ética nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.</p> <p>ABRAHAMSON, Eric. Mudança organizacional. - ed. São Paulo : M.Books, 2006.</p>		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-420	GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
A gestão de pessoas como vantagem competitiva; Gestão por competências; Desenvolvendo o capital intelectual nas organizações; Gestão do conhecimento corporativo; Aprendizagem individual e coletiva nas organizações.		
OBJETIVO		
Apresentar aos discentes conceitos para o desenvolvimento gerencial dos recursos humanos organizacionais e promover a prática acerca da gestão de pessoas.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.		
DUTRA, J. S. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2017		
TEIXEIRA, G. M. et al. Gestão Estratégica de Pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2010.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
COSTA, E. A. Gestão estratégica. São Paulo: Saraiva, 2006.		
HANASHIRO, D. M. M.; TEIXEIRA, M. L. M.; ZACCARELLI, L. M.; GODOY, A. S. Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.		
JOHANN, S. L. Gestão da cultura corporativa: como as organizações de alto desempenho gerenciam sua cultura organizacional. São Paulo: Saraiva, 2004.		
BITENCOURT, C. Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.		
MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.		
FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; BERTON, Luiz Hamilton. Administração estratégica. São Paulo: Saraiva, 2 ed. 2012.		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-421	CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>Conceito de consultoria. Importância da Consultoria. Consultoria externa e interna e o novo papel do profissional de recursos humanos. Técnicas de Consultoria em Recursos Humanos. Projeto de solução de problemas empresariais e/ou aproveitamento de oportunidades. Entendimento do problema ou da oportunidade. Diagnóstico do problema ou da oportunidade. Proposta da solução do problema ou da oportunidade. Plano de ação da mudança. Intervenção. Avaliação.</p>		
OBJETIVO		
<p>Atuar com as mais diversas técnicas de consultoria, bem como no planejamento, organização, cálculo, montagem e condução de propostas, produtos, contratos e projetos de consultoria, demonstrando a importância da análise e correção de desvios face aos objetivos empresariais.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>LEITE, Luiz Augusto Mattana da Costa, et al. Consultoria em Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: FGV, 2011</p> <p>CROCCO, L; GUTTMANN, E. Consultoria empresarial. São Paulo: Saraiva, 2010.</p> <p>LUCENA, M. D. S. Planejamento de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 1999.</p> <p>MARCONDES, Reynaldo Cavalheiro et al. Metodologia para trabalhos práticos e aplicados. São Paulo: Editora Mackenzil, 2017.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>GRAMIGNA, M. R. Modelo de competências e gestão de talentos. São Paulo: Makron Books, 2002.</p> <p>LEME, R. Avaliação de desempenho com foco em competência: a base para remuneração por competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.</p> <p>MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2000.</p> <p>ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson, 2005.</p> <p>OLIVEIRA, D. P. R. Manual de Consultoria Empresarial. São Paulo: Atlas, 2014.</p>		

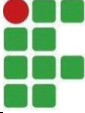
Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-422	SINDICALISMO	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	2	34h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
<p>História das lutas operárias: as organizações trabalhistas antes e depois da Revolução Industrial; O trabalho como exploração: capitalismo, lucro e mais-valia; Sindicato, caracterização e estrutura jurídica; Garantias, responsabilidades e deveres; Mecanismos de solução de conflitos trabalhistas; Estudos de caso: vitórias e fracassos do movimento sindical no Brasil e no mundo, no passado e no presente.</p>		
OBJETIVO		
<p>Proporcionar aos discentes a compreensão da luta histórica e das diversas tentativas de organização e mobilização dos trabalhadores. Reconhecer a importância da mobilização sindical, suas resistências e assimilações às políticas liberais e neoliberais do sistema global e nacional.</p>		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>ANFÍPEA (Sindicato Nacional dos Servidores do IPEA). Mitos liberais acerca do Estado Brasileiro e Bases para um Serviço Público de Qualidade. Brasília: Afipea-Sindical; São Paulo: Quanta, 2019.</p> <p>ANTUNES, Ricardo. O que é Sindicalismo. 2. ed São Paulo: Brasiliense, 1980.</p> <p>BOITO JÚNIOR, Armando. Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil. São Paulo: Xamã, 1999.</p> <p>CARDOSO, Adalberto Moreira. A Trama da Modernidade. Pragmatismo sindical e democratização no Brasil. Rio de Janeiro: Revan-IUPERJ-UCAM, 1999.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>BOITO Júnior, Armando. Sindicalismo de Estado no Brasil. Uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Editora da UNICAMP, 1991.</p> <p>CASTILLO, S. P. O direito de greve. São Paulo, LTr, 1994.</p> <p>GIANOTTI, Vito. A liberdade sindical no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986.</p> <p>NASCIMENTO, A. M. Compêndio de direito sindical. São Paulo: LTr, 2008.</p> <p>RODRIGUEZ, J. R. Dogmática da liberdade sindical: direito, política e globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.</p> <p>SIQUEIRA NETO, J. F. Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho. São Paulo: LTr, 1999.</p>		

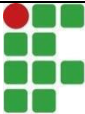
 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-423	JOGOS EMPRESARIAIS	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	2	34h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Conceituação de jogos aplicados a negócios. Etapas de um Jogo de Negócios. O Processo decisório no Jogo de Negócios. Simulações Empresariais.		
OBJETIVO		
Proporcionar aos discentes um espaço para vivenciar o ambiente empresarial, desenvolvendo as suas habilidades, competências e conhecimentos.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
SOLER, Reinaldo. Jogos cooperativos . 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: Sprint, 2006.		
HUIZINGA, Johan; HUIZINGA, Johan; MONTEIRO, João Paulo. Homo Ludens: o jogo como elemento da cultura . 9. ed. rev. e atualizada São Paulo - SP: Perspectiva, 2019.		
VILA, Magda. Jogos cooperativos no processo de aprendizagem acelerada . - ed. Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark, 2003.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
MARTINELLI, Dante Pinheiro; ALMEIDA, Ana Paula de. Negociação e solução de conflitos . 1 ed. São Paulo - SP: Atlas, 2018.		
DIEHL, Rosilene Moraes. Jogando com as diferenças: jogos para crianças e jovens com deficiência: em situação de inclusão e em grupos específicos . 2.ed. rev. e ampliada São Paulo, SP: Phorte, 2008. 214 p.		
KISHIMOTO, Tizuko Morchida (org.). Jogo, brinquedo, brincadeira e a educação . 11. ed. São Paulo, SP: Cortez, 2008. 183 p.		
GUEDES, Maria Hermínia de Sousa. Continuando a brincadeira: jogos de aprendizagem, estafetas, atividades psicomotoras e sessão historiada . 2. ed. São Paulo, SP: Phorte, 2013. 166 p.		
DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas . 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016.		
GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Jogos de empresa e técnicas vivenciais . 2 ed. São Paulo: Pearson Hall, 2007.		
FIANI, Ronaldo. Teoria dos jogos . São Paulo, SP: Grupo Editorial Nacional, 2020.		
BÊRNI, Duílio de Avila. Teoria dos jogos: crenças, desejos e escolhas . São Paulo, SP: Saraiva, 2014.		
BERTO, André Rogério. Teoria dos jogos . São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2009.		

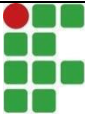
Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-427	INTRODUÇÃO À LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS)	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Conceito e fundamentos da Língua Brasileira de Sinais. Legislação referente à Libras, acessibilidade e à inclusão social. Cultura e comunidade surda. Inclusão do surdo no ambiente empresarial.		
OBJETIVO		
Compreender os fundamentos da Língua Brasileira de Sinais, a cultura da pessoa surda e sua inclusão social no ambiente empresarial e social.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
GESSER, A. Libras? Que língua é essa? São Paulo: Parábola, 2009.		
PIMENTA, N.; QUADROS, R. M. Curso de Libras I. (DVD) Rio de Janeiro: LSBVídeo, 2006.		
QUADROS, R. M.; KARNOPP, L. Estudos linguísticos: a língua de sinais brasileira. Porto Alegre: ArtMed, 2004.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
CAPOVILLA, F. C.; RAPHAEL, W. D.; MAURICIO, A. C. L. Dicionário enciclopédico ilustrado trilíngue: língua brasileira de sinais. 3. ed. São Paulo: EdUSP, 2013. v. 1 e 2.		
CASTRO, A. R. Comunicação por língua brasileira de sinais. Brasília, DF: SENAC DF, 2005		
GESSER, A. O ouvinte e a surdez: sobre ensinar e aprender a libras. São Paulo: Parábola, 2012.		
PEREIRA, M. C. C. et al. Libras: conhecimento além dos sinais. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2011.		
PIMENTA, N. Números na língua de sinais brasileira. (DVD) Rio de Janeiro: LSBVídeo, 2009.		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-428	GERENCIAMENTO DE CONFLITOS E NEGOCIAÇÃO	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
As origens dos conflitos; Níveis e estágios dos conflitos; Estratégias de resolução de conflitos; Gestão e mediação de conflito. Conceituação de negociação. Características de um bom negociador. Negociação e ética. Gerenciamento proativo para resolução de problemas. Os fatores que influenciam na negociação: poder, tempo, informação. Classificação de diversos estilos de negociação.		
OBJETIVO		
Promover ao discente o exercício do papel de mediador frente a conflitos, levando em consideração o fator humano nesse processo.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
FIORELLI, J. O. Psicologia para administradores : integrando teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2003.		
MARTINELLI, Dante R. Almeida, Ana Paula. Negociação e solução de conflitos: do impasse ao ganha-ganha através do melhor estilo . 1ª ed. [17ª reimpressão] São Paulo: Atlas, 2018.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
DEL PRETTE, A; DEL PRETTE. Z. A. P. Psicologia das relações interpessoais : vivências para o trabalho em grupo. Petrópolis: Vozes, 2001.		
MINICUCCI, A. Psicologia aplicada à administração . São Paulo: Atlas, 1995.		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-429	CAPTAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
A importância do mapeamento de talentos; O propósito de manter talentos; Metodologias e técnicas para captação de talentos; Identificação do potencial e enquadramento do colaborador.		
OBJETIVO		
Proporcionar o conhecimento acerca da identificação e atração de talentos, tal como seu impacto na empresa e os ganhos da organização em mantê-los.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
ALMEIDA, W. Captação e seleção de talentos . São Paulo: Atlas, 2004.		
PONTES, B. R.; SERRANO, C. A arte de selecionar talentos : Planejamento, recrutamento e seleção por competência. São Paulo: DVS, 2005.		
GRAMIGNA, M. R. Modelo de competências e gestão dos talentos . São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
LEME, R. Seleção e entrevista por competências . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.		
LEME, R. Redescobrimo a matriz nine box . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013.		
MICHAELS, E.; HANDFIELD-JONES, H.; AXELROD, B. A guerra pelo talento : o talento como diferencial estratégico entre as empresas. Rio de Janeiro: Campus, 2002.		
ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional . 11. ed. Pearson Educacion do Brasil, 2005.		
ULRICH, D. Os campeões de recursos humanos para obter os melhores resultados . São Paulo: Futura, 1998.		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-430	AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
Documentação necessária para uma auditoria em RH; Papéis e competências da auditoria; Processo e prática da auditoria em RH; Elaboração de relatório e parecer da auditoria.		
OBJETIVO		
Proporcionar ao discente as principais metodologias relacionadas à auditoria com foco no RH.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
BASSO, I. P. Iniciação à auditoria . 3. ed. Ijuí: Unijuí, 2005.		
DAL MAS, J. A. Auditoria Independente : treinamento de pessoal, introdução aos procedimentos de auditoria. São Paulo: Atlas, 2002.		
GIL, A. L. Auditoria de negócios . São Paulo: Atlas, 2000.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
GIL, A. L. Auditoria operacional e de gestão : qualidade da auditoria. São Paulo: Atlas, 1992.		
MACEDO, M. C. S.; ROCHA, R. M. Rotinas aplicadas ao departamento de pessoal das empresas . Porto Alegre: CRCRS, 2005.		
MOTTA, J. M. Auditoria : princípio e técnicas. São Paulo: Atlas, 1988.		
SÁ, A. L. Curso de auditoria . 6. ed. São Paulo: Atlas, 1980.		
NASCIMENTO, A. M. Inicialização ao direito do trabalho . 29. ed. São Paulo: LTR, 2003.		

 INSTITUTO FEDERAL Mato Grosso Campus Alta Floresta		
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		
Nº	COMPONENTE CURRICULAR	
GRH-431	GÊNERO E TRABALHO	
SÉRIE	AULAS/SEMANA	CARGA HORÁRIA
4º SEMESTRE	4	68h
PRÉ-REQUISITO(S): Não há.		
EMENTA		
História e divisão sexual do trabalho. Movimento feminista. O papel da ciência na construção do binarismo. Epistemologias feministas. Articulação entre sexo e classe social. A inserção da mulher no mercado de trabalho. Relações de poder e de sexo nas organizações. Relações de gênero. O contexto social brasileiro e a desigualdade de gênero.		
OBJETIVO		
Problematizar e refletir sobre as desigualdades de gênero no mundo do trabalho.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<p>BEAUVOIR, S. O segundo sexo: fatos e mitos. 4 ed. Difusão Europeia do Livro, 1970.</p> <p>BEAUVOIR, S. O segundo sexo: a experiência vivida. 2 ed. Difusão Europeia do Livro, 1967.</p> <p>BOURDIEU, P. A dominação masculina. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.</p> <p>STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. Revista de Administração, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.</p>		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<p>LOURO, G. L. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista. 6 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2003.</p> <p>NOGUEIRA, C. M. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. Aurora. ano 4, n. 6, 2010.</p> <p>HIRATA, Helena; Laborie, Françoise; Le Doaré, Hélène; Senotier, Danièle (orgs) Dicionário crítico do feminismo. São Paulo, Ed. UNESP, 2009. Verbetes: Patriarcado; Sexo e Gênero.</p> <p>HIRATA, H.; KERGOAT, D. A classe operária em dois sexos. Estudos feministas. n. 1/94, ano 2, 1994.</p> <p>SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação e Realidade. Porto Alegre, v. 16 n.2, jul/dez 1990.</p>		

16.3 PROJETO INTEGRADOR

O Projeto Integrador (PI) é um componente curricular presente na matriz curricular do curso, ministrado em todos os semestres (Projeto Integrador I, II, III e IV). O papel deste componente é aproximar de forma interdisciplinar o aluno do seu futuro campo de atuação, nele deverão ser desenvolvidas atividades práticas e de investigação sempre orientadas pela pesquisa, o que o torna responsável por grande parte dos futuros trabalhos de iniciação científica.

A relação entre a disciplina do Projeto Integrador frente à pesquisa se dá por meio de orientação, acompanhamento e avaliação da produção de trabalho que integre os componentes curriculares do semestre no curso.

Vinculado ao PI, a curricularização da extensão será exercida, uma vez que está prevista no Plano Nacional de Educação (PNE) e foi regulamentada pela Resolução nº. 7 MEC/CNE/CES, de 18 de dezembro de 2018. Entretanto, para atender as metas do PNE a ementa de PI incorpora atividades de extensão. Sendo assim, as atividades de extensão exercidas no PI, estão em conformidade com a modalidade II prevista neste PPC, sendo: “Em disciplinas que desenvolvem atividades de extensão e proporciona aos estudantes vivências com a comunidade externa; relaciona teoria e prática; possui projeto e carga horária específica expressas na matriz curricular”.

Portanto, o PI poderá contribuir expressamente com a curricularização da extensão, uma vez que trabalha a interdisciplinaridade entre as disciplinas do semestre, bem como, atividades que envolvem a comunidade externa e empresarial e por fim, alia a teoria com a prática.

No que se refere à validação da carga horária da extensão, ver item 19.1 - Curricularização da Extensão.

O Projeto Integrador foi dividido em duas etapas, sendo o PI I (com atividades desenvolvidas voltadas para o 1º. semestre, de forma interdisciplinar, teórica, informativa e de estágio inicial, para servir de base para os próximos semestres) e PI II, III e IV (com atividades desenvolvidas voltadas aos 2º, 3º e 4º semestres consecutivamente, de maneira prática, interdisciplinar e mais profunda em relatórios, escritas e informações).

16.3.1 Projeto Integrador I - Da Interdisciplinaridade na Atividade de PI I

O trabalho integrador se dá por eixos temáticos que também podem ser escolhidos pelo professor, sempre respeitando os conteúdos estudados nos componentes do semestre. Dessa forma, uma sugestão neste primeiro semestre das seguintes disciplinas trabalharem juntas neste PI, sendo:

- **Linguagem e Comunicação Empresarial:** O professor dessa disciplina irá trabalhar com o foco em aspectos da comunicação, texto e textualidade, relação entre as ideias, coesão e coerência, pontuação, objetividade, concisão e clareza, o professor de português instrumental fará um acompanhamento se estas normas estão sendo contempladas no texto. Além disso, o foco também estará na comunicação empresarial, considerando cada texto de cada equipe, por meio de um acompanhamento da comunicação e dos conceitos e aplicações no texto desenvolvido por cada uma das equipes.
- **Introdução à Gestão de Recursos Humanos:** O professor dessa disciplina irá trabalhar com o foco no que tange ao conteúdo dos textos de cada equipe, avaliando e analisando se o conteúdo abordado no texto está condizente com os conteúdos trabalhados nas disciplinas. Portanto, os conteúdos poderão ser escolhidos pelos alunos, desde que se trabalhe nessas duas disciplinas, que atende de forma geral inúmeros assuntos relacionados à Gestão de Recursos Humanos.

Alguns assuntos que poderão ser escolhidos pelos alunos para escreverem o texto neste PI I: A relação entre a organização e as pessoas; A importância das pessoas nas organizações; O trabalho e o Gestor de Recursos Humanos; A tendências para a Gestão de Recursos Humanos; A principais dificuldades da Gestão de Recursos Humanos; A equipe e o grupo como fator diferencial para a organização; A influência da Administração Científica na Administração Contemporânea; A importância do experimento de Hawthorne e o que contribuiu para as relações humanas no trabalho; Aspectos importantes nas teorias X, Y e Z; Os estilos de Gestão: a importância e as diferenças de cada estilo; Influências do Coaching na Gestão de Recursos Humanos.

- **Informática Aplicada à Gestão de Pessoas:** O professor dessa disciplina acompanhará os fatores básicos das normas da ABNT, auxiliando os acadêmicos na formatação básica de relatórios e textos informativos, junto com professor de PI.
- **Ética e Comportamento Profissional:** O professor dessa disciplina irá auxiliar o professor de PI no que se refere ao comportamento do aluno na empresa, quando for realizar uma pesquisa, aplicá-la ou até mesmo elaborá-la, considerando-se fatores importantes no momento da elaboração, da abordagem e da finalização da escrita do relatório e do texto informativo.
- **Projeto Integrador I:** O professor do PI I, fará acompanhamento e orientação sempre que necessário. Ele/ela intermediará as discussões e as correções considerando outros professores e outras disciplinas. Esse docente fará uma parte introdutória das normas da ABNT, no que se refere a capa, folha de rosto, introdução, justificativa, objetivos, problema, desenvolvimento, discussões, resumo, abstract, referências, anexos e apêndices. Porém, destaca-se que no primeiro semestre o professor manterá o foco no texto informativo, orientando como os alunos podem realizar pesquisas, escrever seu texto, fazer citações e apresentá-las, melhorar a sua linguagem, melhorar seu conteúdo, entre outras.

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

16.3.2 Da Atividade de PI I

O docente responsável pelo Projeto Integrador de cada período do curso, deverá elaborar, em conjunto com os outros docentes, as atividades que os alunos deverão desenvolver ao longo do semestre, que consigam cumprir os objetivos acadêmicos

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

esperados. Essas atividades deverão prever pesquisa bibliográfica, e outras que culminarão na elaboração de relatos de estudos ou pesquisas concluídas, revisões de literatura e colaborações assemelhadas, que o acadêmico deverá produzir ao final deste primeiro semestre.

Durante o itinerário formativo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos o discente terá que desenvolver 04 (quatro) Projetos Integradores, um a cada semestre, com carga horária de 50 (cinquenta) horas cada, perfazendo um total de 200 (duzentas) horas, podendo ser elaborado individualmente ou em grupo de até 04 (quatro) pessoas, a critério do professor.

16.3.3 Projeto Integrador II, III e IV - Da Interdisciplinaridade na Atividade de PI II, III, IV

O trabalho integrador se dá por eixos temáticos que também podem ser escolhidos pelo professor, sempre respeitando os conteúdos estudados nos componentes do semestre. Dessa forma, seguem as sugestões referente aos semestres do curso, sendo:

2º. semestre: Recrutamento e Seleção; Gestão de Cargos, Salários e Carreiras; Comportamento Organizacional e Responsabilidade Social e Ambiental.

3º. semestre: Educação, Treinamento e Desenvolvimento, Qualidade de Vida no Trabalho; Motivação e Liderança.

4º. semestre: Clima e Cultura Organizacional; Gestão Estratégica de Pessoas; Consultoria em Recursos Humanos.

Cada professor irá orientar e tirar dúvidas na parte do trabalho que se refere a sua disciplina. Sendo assim, o papel dos Projetos Integradores é permitir que haja uma integração dos conteúdos determinados pelos componentes tradicionais, aprimorando a aprendizagem de forma interdisciplinar, integrando a teoria e a prática, buscando relacionar a aprendizagem na sala de aula com a pesquisa e com a prática profissional, apresentando-se como espaço para o exercício de competências essenciais como a capacidade de projetar, a de trabalhar em grupo, entre outras.

16.3.4 Da Atividade de PI II, III, IV

O docente responsável pelo Projeto Integrador de cada período do curso, deverá elaborar, em conjunto com os outros docentes, as atividades que os alunos deverão desenvolver ao longo do semestre, que consigam cumprir os objetivos acadêmicos esperados. Essas atividades deverão prever pesquisa bibliográfica, atividades de coleta de dados em campo, atividades práticas, e outras que culminarão na elaboração de um relatório completo de estudos ou pesquisas concluídas, revisões de literatura e colaborações assemelhadas, que o acadêmico deverá produzir ao final de cada semestre. Resultando para empresa pesquisada um plano de ação, como forma de melhoria e de sugestões para a sua organização.

No entanto, uma sugestão de atividade para o 2. 3. e 4. semestre, que possam trabalhar em conjunto com algumas disciplinas já listadas, seria uma pesquisa onde o aluno apresentará um RELATÓRIO, com informações, conteúdo referente ao tema de escolha da equipe, com dados, pesquisa, resultados, etc, seguindo todas as normas orientativas de cada professor.

Durante o itinerário formativo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos o discente terá que desenvolver 04 (quatro) Projetos Integradores, um a cada semestre, com carga horária de 50 (cinquenta) horas cada, perfazendo um total de 200 (duzentas) horas, podendo ser elaborado individualmente ou em grupo de até 04 (quatro) pessoas, a critério do professor.

16.4 ITINERÁRIO FORMATIVO

1º Período	2º Período	3º Período	4º Período
Introdução à Gestão de Recursos Humanos (68h)	Gestão de Cargos, Salários e Carreiras (68h)	Educação, Treinamento e Desenvolvimento (68h)	Clima e Cultura Organizacional (68h)
Direito Individual do Trabalho (34h)	Recrutamento e Seleção (68h)	Marketing Pessoal e Empregabilidade (34h)	Gestão Estratégica de Pessoas (68h)
Linguagem e Comunicação Empresarial (68h)	Comportamento Organizacional (68h)	Motivação e Liderança (68h)	Consultoria em Recursos Humanos (68h)
Ética e Comportamento Profissional (68h)	Responsabilidade Social e Ambiental (34h)	Qualidade de Vida no Trabalho (68h)	Sindicalismo (34h)
Informática Aplicada à Gestão de Pessoas (34h)	Direito Coletivo do Trabalho (34h)	Remuneração Estratégica (68h)	Jogos Empresariais (34h)
Métodos Quantitativos para Gestores (68h)	Gestão de Departamento Pessoal (68h)	Empreendedorismo e Inovação (34h)	Eletiva (68h)
Projeto Integrador (Ext. - Modalidade II) (50h)	Projeto Integrador (Ext. - Modalidade II) (50h)	Projeto Integrador (Ext. - Modalidade II) (50h)	Projeto Integrador (Ext. - Modalidade II) (50h)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Atividades de Extensão Modalidade I (40h)</div>			
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> DIPLOMA DE TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS </div>			

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

17 ESTÁGIO SUPERVISIONADO

O Parecer CNE/CES nº 239/2008, estabelece que tanto o estágio supervisionado quanto o trabalho de conclusão de curso, nos cursos superiores de tecnologia são facultativos.

Baseado nesse documento, o CST em Gestão de Recursos Humanos do IFMT, *Campus Alta Floresta*, não terá o estágio em sua matriz curricular. No entanto, em seu lugar, o discente deverá cursar os componentes curriculares de Projeto Integrador I, II, III e IV, nos quais o acadêmico deverá desenvolver atividades práticas que serão relatadas em um artigo, ao final de cada semestre letivo.

17.1 OUTRAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O ESTÁGIO

Para a realização do Estágio Supervisionado não obrigatório, é celebrado um termo de compromisso entre aluno, Instituição Concedente e Instituição de Ensino. Quando solicitado pelo estudante, o estágio não obrigatório será oportunizado pela Supervisão de Estágio e pela Coordenação de Curso, conforme regulamento de estágio.

18 TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Como mencionado no item anterior, o Parecer CNE/CES nº 239/2008, estabelece que o trabalho de conclusão de curso, nos cursos superiores de tecnologia é facultativo.

Baseado nesse documento, o CST em Gestão de Recursos Humanos do IFMT, *Campus Alta Floresta*, não terá o trabalho de conclusão de curso em sua matriz curricular. Em seu lugar, o discente deverá cursar os componentes curriculares de Projeto Integrador I, II, III e IV, que ofertam uma mescla de estágio e trabalho de conclusão de curso, pois neles o acadêmico deverá desenvolver atividades práticas que serão apresentadas em um relatório ao final de cada semestre letivo.

19 ARTICULAÇÃO ENTRE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

O IFMT, desde sua concepção, tem se preocupado em promover ativamente a integração entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão, reconhecendo que essas atividades, quando adequadamente articuladas e executadas de forma balanceada, potencializam-se umas às outras.

As atividades de pesquisa dos docentes deverão ser estruturadas em torno de grupos de pesquisa. Cada grupo de pesquisa poderá ser composto por professores, pesquisadores e estudantes de pós-graduação e graduação. Os grupos poderão ser formados no âmbito do *Campus* de Alta Floresta, no âmbito do IFMT ou interinstitucionais, dedicando-se a temáticas variadas. Os estudantes de graduação, ao ingressarem nos grupos de pesquisa, irão participar ativamente de atividades de pesquisa que contribuirão para sua formação profissional.

Considerando sua preocupação em produzir e socializar conhecimento prioritariamente sobre temas de interesse do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, serão criados projetos de pesquisa aplicada, através das atividades do Projeto Integrador, proporcionando mecanismos que possibilitem dar suporte ao desenvolvimento de experiências e domínios de novas técnicas nos diversos campos do saber, visando atender aos arranjos produtivos locais.

As pesquisas instituídas no *campus* são norteadas pela tabela das áreas do conhecimento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) que forem de relevância para o curso e para o desenvolvimento local e regional.

Com vistas ao estabelecimento de bases sólidas para o desenvolvimento de pesquisa científica relevante, compatível com as áreas de conhecimento que promove, apresenta as seguintes diretrizes:

a. melhorar os mecanismos de articulação entre ensino, pesquisa e extensão: com a atividade científica permeando as práticas pedagógicas exercidas no curso, tornando evidente, para os discentes, a importância do saber/fazer ciência ao longo da formação profissional.

b. melhorar a interação com a comunidade: as linhas de pesquisa implantadas contemplarão as potencialidades acadêmicas existentes, devidamente articuladas com os arranjos produtivos locais.

Nesse sentido as atividades de extensão são concebidas como uma prática que possibilita o acesso aos saberes produzidos e experiências acadêmicas, revelando-se numa prática que vai além da visão tradicional de formas de acesso da sociedade às tecnologias e ao conhecimento acadêmico e possibilitando sua efetiva participação.

As atividades de extensão visam aprofundar os vínculos existentes entre o IFMT e a sociedade, com o propósito de alcançar novas alternativas de transformação da realidade mediante ações que fortaleçam a cidadania. A intervenção das atividades de extensão deve ocorrer de forma participativa e dialógica, tendo como ponto de partida o conhecimento da realidade local. Assim, essas atividades são importantes não apenas como meio de difusão do conhecimento gerado no IFMT, mas, também, como mecanismo de aproximação da realidade e de enriquecimento da prática docente.

Desse modo, a atuação da extensão no curso compreende o desenvolvimento de:

- a. Projetos Tecnológicos: implementação de técnicas e aplicação de resultados de atividades científicas, experimentação técnica e tecnológica em parceria com instituições públicas, privadas e comunidade;
- b. Serviços Tecnológicos: oferta de serviços de consultoria, assessoria, e outros serviços de cunho técnico e tecnológico para os setores produtivos;
- c. Eventos Socioculturais: realização de atividades de interesse técnico, social, científico, esportivo e cultural favorecendo a participação da comunidade;
- d. Projetos Sociais: desenvolvimento de projetos que apresentem soluções para inclusão social, geração de oportunidades e melhoria das condições de vida;
- e. Estágio e Emprego: compreende atividades de prospecção de oportunidades de estágio/emprego e a operacionalização administrativa do estágio;
- f. Empreendedorismo: compreende o apoio técnico educacional com vistas à formação empreendedora, bem como o desenvolvimento de serviços e produtos tecnológicos;

g. Acompanhamento de Egressos: constitui um conjunto de ações implementadas que visam acompanhar o desenvolvimento profissional do egresso, na perspectiva de identificar cenários junto ao mundo do trabalho e retroalimentar o processo de ensino, pesquisa e extensão;

19.1 CURRICULARIZAÇÃO DA EXTENSÃO

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

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

2. instrui o INEP a considerar, para efeitos de autorização e reconhecimento de cursos, (i) o cumprimento dos 10% de carga horária mínima dedicada à extensão, (ii) a articulação entre atividades de extensão, ensino e pesquisa, (iii) os docentes responsáveis pela orientação das atividades de extensão nos cursos de graduação.

Assim, para atender as metas do PNE, está em andamento no IFMT, o processo de curricularização da extensão, o que significa incorporar atividades de extensão às matrizes curriculares dos cursos de graduação. A extensão é aberta à participação da comunidade, interna e externa ao IFMT, visando a difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural, da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

No IFMT, a Curricularização da Extensão é regida pela Resolução do CONSEPE n. 021, de 20 de abril de 2021. Esse processo será baseado nas Atividades Curriculares de Extensão (ACE), ou seja, no conjunto de disciplinas e/ou atividades que comporão o núcleo da extensão. Essas atividades, por sua vez, deverão estar vinculadas às ações de extensão extracurriculares institucionalizadas na Pró-reitora de Extensão (Programas e/ou Projetos), em conformidade com os trâmites ordinários previstos pelas normatizações do IFMT.

Sendo assim, as atividades de extensão serão distribuídas na matriz e no PPC do curso de acordo com as modalidades I e II, sendo obrigatória a utilização de ambas as modalidades para os cursos de graduação:

Modalidade I – componentes curriculares específicos de extensão vinculados a:

- a) Programas e Projetos registrados no câmpus/IFMT;
- b) Ações de extensão abertas à participação da comunidade externa, exceto as Atividades Complementares, TCC e Estágio Curricular Obrigatório;

Modalidade II – atividades de extensão previstas:

- a) Em disciplinas que desenvolvem atividades de extensão e proporciona aos estudantes vivências com a comunidade externa; relaciona teoria e prática; possui projeto e carga horária específica expressas na matriz curricular;
- b) Em conteúdos de disciplinas da matriz curricular do curso denominados Conteúdos Curriculares de Extensão, previstos na ementa, registrados no Plano de Ensino;
- c) Em programas, projetos, eventos e prestação de serviços previstos no Projeto Pedagógico de Curso (PPC).

Considerando as condições estabelecidas na resolução acima apresentada, o quadro a seguir representa a forma como será distribuída a carga horária da extensão no curso, levando em consideração as duas modalidades:

MODALIDADE	C. HORÁRIA	APLICAÇÃO	ATIVIDADES
MODALIDADE I	40h	Ao longo do curso	Programas, projetos e ações de extensão junto à comunidade, com registro no campus.
MODALIDADE II	50h	1º semestre	Ações de extensão vinculadas à disciplina de Projeto Integrador

	50h	2º semestre	Ações de extensão vinculadas à disciplina de Projeto Integrador
	50h	3º semestre	Ações de extensão vinculadas à disciplina de Projeto Integrador
	50h	4º semestre	Ações de extensão vinculadas à disciplina de Projeto Integrador
TOTAL	240h		

A validação da carga horária referente à extensão nas disciplinas, será realizada pelo docente responsável e será comprovada por certificados, declarações ou atestados validados pela Coordenação de Curso ou por ela designada. A participação do estudante nas atividades de extensão deverá ser como membro da equipe executora e os projetos de Pesquisas Aplicadas registradas no IFMT e desenvolvidas durante o curso de graduação, poderão ter carga horária validada como atividade de extensão, se:

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

20 ATIVIDADES COMPLEMENTARES

No que se refere às atividades complementares, o Parecer CNE/CES nº 239/2008, estabelece que as atividades complementares, nos cursos superiores de tecnologia, são facultativas. Baseado nesse documento, o CST em Gestão de Recursos Humanos do IFMT, *Campus* Alta Floresta, não terá carga horária de atividades complementares em sua matriz curricular, para tornar o curso mais célere e atraente para os futuros acadêmicos.

Entretanto, o IFMT, *Campus* Alta Floresta, promoverá atividades científico-culturais em que todos poderão participar, independentemente da contabilização de carga horária, para o enriquecimento cultural e intelectual de cada indivíduo.

21 METODOLOGIA E PREMISSAS DIDÁTICO-PEDAGÓGICAS

Um dos objetivos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFMT, *Campus* Alta Floresta, é favorecer a formação de um profissional autônomo, crítico, articulado, criativo, reflexivo e capaz de aprender continuamente. O desejado é atingir a formação de um profissional não apenas detentor de um conjunto de conhecimentos específicos, mas, sobretudo, capaz de buscar, articular e construir conhecimento necessário, com base em uma série de habilidades, competências, atitudes e valores, além de aplicar este conhecimento.

Nesse sentido, se estabelece uma necessidade de modificações no processo tradicional de ensino-aprendizagem. O processo de ensino proposto deve ir além da aquisição dos conhecimentos necessários para o desenvolvimento de uma determinada atividade, como ocorre tradicionalmente, buscando extrapolar o conhecimento técnico-funcional e favorecer o desenvolvimento das citadas habilidades, competências, atitudes e valores.

Assim, o modelo de ensino-aprendizagem em que o professor detém o conhecimento e transfere seu conhecimento ao aluno, que o recebe de maneira relativamente passiva, deve ser superado. A premissa pedagógica do curso é de transformação do processo de aprendizagem em uma descoberta, com integração ativa do aluno ao processo.

Trata-se de procurar inovar na relação professor-aluno e no processo de aprendizagem, o que envolve mudanças culturais importantes. Assim, há o enfrentamento de desafios na área de educação, que compreendem não somente uma redefinição do papel do aluno no processo de aprendizagem, mas também do papel do professor neste processo.

Pressupõe-se que a aprendizagem é um processo ativo, que envolve dois atores: o aprendiz e o professor. O aprendiz (aluno) passa a ser responsável pelo seu processo de aprendizado e deve ter comprometimento, curiosidade, iniciativa e persistência. O professor, por sua vez, assume o papel de facilitador do processo, por meio do planejamento e da organização das atividades de aprendizagem. Cabe ao professor fazer sugestões, dar recomendações, desafiar a criatividade, estimular o envolvimento, a curiosidade e a iniciativa e, principalmente, encorajar o pensamento

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

independente do aluno. Dessa forma, o professor não apenas coloca informação, conteúdo e conhecimento à disposição dos alunos, mas passa a ser também um orientador do processo de busca e construção do conhecimento, estimulando o aluno a problematizar a realidade(s) e desafiá-la(s) e/ou transformá-la(s).

Para além de observar-se o processo de aprendizagem de forma ativa, as metodologias ativas são também bem vindas, pois focam nos papéis desempenhados nesse processo, bem como nas atividades realizadas por eles.

Esta mudança de posicionamento implica, portanto, alterações no dia a dia de cada componente curricular, com reforço de atividades que supõem a participação do aluno. Embora as aulas expositivas continuem existindo, elas se articulam à aulas atividades baseadas na participação ativa dos alunos.

No mesmo espírito, há possibilidade de realização de atividades monitoradas, definidas pelo professor e realizadas pelos alunos de maneira autônoma, preferencialmente desenvolvidas fora da sala de aula, com o objetivo de oferecer ao aluno a possibilidade de vivenciar, praticar, problematizar e investigar o conteúdo abordado em sala de aula. As atividades são estruturadas por meio de roteiros e acompanhadas por meio de relatórios, discussões, apresentações etc.

- I. o currículo deve ser integrado, reduzindo o número de componentes curriculares isolados, permitindo a implantação de trabalho coordenado entre os vários docentes envolvidos no curso;
- II. o currículo deve incorporar elementos de flexibilização assim como permitir a flexibilização das práticas de ensino e de aprendizagem;
- III. as aulas terão por base métodos mais recentes como: aprendizagem baseada em problemas, ensino baseado em projetos, entre outros. As atividades devem ser apoiadas por um conjunto de meios intra e extra sala, tais como análise de textos, experimentação, vídeos, debates, projetos multidisciplinares, pesquisa na biblioteca e na Internet, estudos de casos e visitas a empresas e outras organizações, bem como, a utilização de ambientes virtuais de aprendizagem;

- IV. as atividades, desenvolvidas a partir do projeto pedagógico, devem ser periodicamente revistas/refletidas de modo a identificar possibilidades de melhoria e readequação;
- V. o currículo deve estimular e permitir a integração entre ensino, pesquisa e extensão;
- VI. cabe ao estudante participar ativamente da sua própria formação;
- VII. o desempenho do estudante deve ser acompanhado, não somente em relação a conteúdos, mas também ao desenvolvimento das habilidades e competências essenciais necessárias para a prática profissional.

21.1 INTEGRAÇÃO METODOLÓGICA INTERDISCIPLINAR E ARTICULAÇÃO ENTRE OS CONTEÚDOS CURRICULARES

Tradicionalmente os cursos superiores, em sua grande maioria, apresentavam matrizes curriculares formadas por componentes curriculares e conteúdos tratados de forma isolada. Nesse cenário, cabia ao estudante o ônus de estabelecer as correlações entre tais conhecimentos e destes para com o mundo real. Em muitos casos, os conteúdos estavam totalmente abstraídos de situações reais. A falta de integração entre os conteúdos dos componentes também se refletia na falta de colaboração entre os docentes.

Para viabilizar uma nova maneira de tratar os conhecimentos, rompendo a analiticidade que os gerou e buscando fomentar a síntese entre os componentes curriculares, busca-se abrir percursos coletivos e individuais de reconstrução dos sentidos. Assim, adotar-se-á a matriz integrativa como elemento estruturador do currículo, por meio:

- a) da integração de conteúdos;
- b) do trabalho cooperativo entre professores;
- c) da aplicação de metodologias ativas e métodos como o aprendizagem baseada em problemas, o ensino baseado em projetos, entre outros;
- d) da abordagem multidisciplinar de situações próximas como aquelas que os futuros profissionais de Gestão de Recursos Humanos encontrarão ao longo de sua carreira;

- e) da integração dos alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com os alunos dos demais cursos do *Campus Alta Floresta*, por meio de atividades integradoras.

Para tanto, propõe-se a seguinte sistemática:

- a) discussão pelo corpo docente das bases pedagógico-conceituais do projeto pedagógico do curso, com o fito de estabelecer os eixos estruturadores dos Projetos Integradores a cada semestre e momento da práxis de formação do discente;
- b) aglutinação dos conteúdos previstos pelos eixos definidos em torno das competências de caráter teórico, procedimental e atitudinal pertinentes a cada semestre do curso;
- c) delimitação e criação de estratégias de ensino-aprendizagem coletivas, no momento de construção dos programas de aprendizagem pelo corpo docente, com vistas a otimizar a integração do trabalho pedagógico interdisciplinar.

Este roteiro metodológico deverá permear toda a implementação dos componentes curriculares durante o funcionamento do curso, permitindo uma renovação constante das discussões de caráter pedagógico-formativo e uma prática crítica-reflexiva integrada ao *modus operandi* do corpo docente.

Como etapa de análise e realimentação do processo, preconiza-se a realização periódica de avaliações coletivas dos objetivos formativos de curto, médio e longo prazo, tendo por meta a aproximação do marco teórico do curso à realidade social.

Com vistas a romper a visão tradicional de conhecimento estanque, compartimentado em componentes curriculares que não se comunicam e não alcançam a síntese desejada, busca-se favorecer o desenvolvimento das competências, habilidades, atitudes e valores necessários ao desempenho crítico e autônomo da profissão, incluídos na matriz curricular do curso os Projetos Integradores.

Estes Projetos obedecem a agrupamentos de conteúdos, procedimentos e atitudes a serem atingidos pelo Tecnólogo em Gestão de RH, segundo o eixo de ensino-aprendizagem estruturador adotado para atividades naquele momento do curso.

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

Alguns pressupostos e condições que necessitam ser mais bem explicitados encontram-se abaixo discriminados:

- a) os componentes curriculares devem se articular de modo a propiciar o encontro de saberes, procedimentos e atitudes de origem diversificada quanto à área de conhecimento de onde provém; contudo, a diversidade não deve significar hierarquia de um tipo de competência sobre as demais;
- b) é necessário que fique patente a ligação entre os objetivos estabelecidos para cada Projeto Integrador e as competências, habilidades, atitudes e valores esperados do Tecnólogo em Gestão de RH estipulados no Projeto Pedagógico do curso, de forma a possibilitar uma visibilidade constante da apropriação dos mesmos no processo formativo.
- c) as ações que visam avaliar os Projetos Integradores devem possibilitar a incorporação de práticas avaliativas pautadas no desenvolvimento da autonomia, postura crítica e emancipação do formando e dos demais elementos que constituem a comunidade acadêmica, repercutindo assim de forma global e integradora no cotidiano acadêmico.

O papel do Projeto Integrador é permitir que haja uma integração dos conteúdos determinados pelos componentes tradicionais. Esse projeto funciona como elemento articulador entre a prática e teoria, apresentando-se como espaço para o exercício de competências essenciais como a capacidade de projetar, a de trabalhar em grupo e da curricularização da extensão. Nesse sentido, o docente responsável pelo Projeto Integrador de cada período do curso, deverá elaborar, em conjunto com os outros docentes, as atividades que os alunos deverão desenvolver ao longo do semestre, a fim de cumprir com os objetivos acadêmicos esperados. Essas atividades deverão prever pesquisa bibliográfica, atividades de coleta de dados em campo, atividades práticas, e outras, que culminarão na elaboração de um texto informativo ao final do 1º semestre e num relatório, ao final dos 2º, 3º, 4º e 5º.

21.2 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO CORPO DISCENTE

Aulas: Em que estudante e professor desenvolvem ativa e coletivamente conhecimentos básicos ou avançados, previstos nos conteúdos curriculares. Essas atividades poderão ser desenvolvidas individualmente ou em grupo, em salas de aulas ou outros espaços compatíveis. Podem, ainda, prever a utilização de recursos como quadro branco, projetores multimídia e outros materiais didáticos.

Aulas práticas: Em que estudante e professor desenvolvem conhecimentos que envolvem a experimentação com elementos organizacionais ou que os representem. Essas atividades acontecem em espaços especialmente preparados para essas atividades ou em visita a campo e podem ser desenvolvidas individualmente ou em grupo.

Simulações: Em que o estudante se submete a uma situação que se aproxime o máximo possível de uma situação de interesse, de maneira que se sinta participante dela. A vivência passa a ser o elemento que permite ao estudante entender a relação entre conhecimentos obtidos em outras atividades. As simulações podem também envolver o uso de modelos computacionais de simulação e de jogos empresariais.

Desenvolvimento de projetos: Em que o estudante desenvolve e eventualmente implementa soluções para problemas relacionados à profissão. Essa atividade é desenvolvida preferencialmente em grupo e pressupõe a mobilização dos conhecimentos teóricos aprendidos e o uso dos diversos espaços disponíveis. Os projetos estão vinculados a um componente curricular específico.

Visitas técnicas: Nesse tipo de atividade os estudantes entrarão em contato com a complexidade das organizações, sejam elas privadas ou públicas, com ou sem fins lucrativos. Além da observação, os estudantes exercitarão a sua capacidade de argumentação, identificação de problemas, análise e comunicação. Toda visita técnica deve ser acompanhada de um protocolo para a atividade e permitir que os estudantes produzam relatórios técnicos individuais ou em grupo.

22 AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

A estrutura de avaliação no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos inclui, de um lado, a avaliação do corpo discente e, de outro, a avaliação do corpo docente e do próprio processo de ensino e aprendizagem.

A avaliação, como parte integrante do processo de ensino-aprendizagem, e, portanto, parte essencial do caráter formativo que a educação deve assumir para o discente, tem sido objeto de considerações e críticas desde o período anterior à vigência da Lei 9.394/96; entretanto, como frisou Hoffman (1998, p. 36), *“a prática avaliativa não irá mudar em nossas escolas em decorrência de leis, resoluções, decretos ou regimentos escolares, mas a partir do compromisso dos educadores com a realidade social que enfrentamos”*.

Levando em conta a advertência da autora, o presente projeto busca propor alternativas que assumam a avaliação como processo contínuo, interativo e de mediação na estruturação de um conhecimento dotado de sentido para o profissional Gestor de RH.

Adota-se, então, para este projeto pedagógico, as seguintes disposições quanto ao processo de avaliação do ensino-aprendizagem:

- a) a avaliação será entendida como mediação entre sujeitos em uma busca coletiva na construção de conhecimento;
- b) valorização da integração dos aspectos da pesquisa individual e coletiva e suas aberturas à comunidade ao ensino-aprendizagem no processo avaliativo;
- c) compreensão do processo avaliativo como dinâmica reveladora das visões de mundo presentes para os atores envolvidos (professor/aluno) e consequente estímulo à percepção das diferenças;
- d) fomento de atitudes tolerantes e de respeito mútuo à pluralidade de formas de conhecimento divergentes, expressas na escolha de instrumentos de avaliação pautados pela concepção da diversidade como base para um convívio democrático e cidadão.

Quanto às possibilidades constitutivas da avaliação no processo de ensino-aprendizagem, salienta-se:

Avaliação Diagnóstica: demanda observação constante e significa a apreciação contínua pelo professor do desempenho que o aluno apresenta. Pressupõe obrigatoriamente uma realização bem-feita e cuidadosa, na qual se expresse o engajamento do docente com a formação do educando e sua abertura para consideração de toda e qualquer ação que parte do aluno, com o fito de compreender que importância adquire no processo de ensino-aprendizagem; responde, pois, pela visão contínua do fluxo de atividades e suas reverberações na sistemática da formação do discente ao longo do curso.

Avaliação Formativa: corresponde a análises do aproveitamento do discente, realizando-se com periodicidade curta, o que representa uma visão mais próxima do processo de apropriação do conhecimento pelo aluno. Necessita estabelecer objetivos a médio prazo, para então se estruturar em fases iniciais e em níveis ascendentes de complexidade, pois significa a decomposição em metas pedagógicas anteriormente estipuladas de forma genérica.

Avaliação Somativa: objetiva a apreciação genérica do grau em que os objetivos amplos foram atingidos, como parte essencial de etapas anteriores do processo de ensino-aprendizagem, alcançadas no transcorrer da formação do profissional administrador.

Portanto, a avaliação deve ser compreendida como um meio capaz de ampliar a compreensão das práticas educacionais em desenvolvimento, com seus problemas, conflitos e contradições, e de promover o diálogo entre os sujeitos envolvidos, estabelecendo novas relações entre realidade sociocultural e prática curricular, o pedagógico e o administrativo, o ensino a pesquisa e a extensão na área.

Nesse sentido, a avaliação deve ser compreendida como uma atividade educativa, formadora de todos os envolvidos, que propicie a identificação de elementos fundamentais para o aprimoramento de concepções e práticas, tendo como meta a democratização da instituição, da sociedade. Nessa perspectiva metodológica que se revela o potencial transformador da avaliação das diferentes dimensões do curso.

Assim, compreendendo a prática avaliativa como inerente ao processo de construção do conhecimento, tanto na dimensão curricular quanto no plano institucional, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos prevê a formulação de objetivos e metas periódicas, a implementação da proposta, descrição, análise, síntese de resultados e impactos, para, só então, ocorrer a proposição de novas diretrizes para o Projeto Pedagógico. Em outras palavras, a proposição de novas diretrizes se dará sempre a partir de sucessivos diagnósticos das práticas pedagógicas e institucionais em implementação.

O que se busca, dessa maneira, é enraizar a avaliação na cultura institucional como um momento participativo intrínseco à dinâmica da implementação do Projeto Pedagógico. Propiciando, assim, práticas criadoras de superações para limites pedagógicos e administrativos do curso, e, ao mesmo tempo, atividades curriculares formadoras de profissionais críticos e democráticos.

A avaliação deve ser concebida como atividade complexa, um processo sistemático de identificação de mérito e valor que envolve diferentes momentos e diversos agentes. De modo geral, uma avaliação deve ser elaborada de modo a:

- a) orientar o planejamento estratégico do curso e da instituição de ensino;
- b) apontar fragilidades e subsidiar a formulação, implantação de controle de ações corretivas;
- c) indicar se as metas organizacionais e pedagógicas estão sendo alcançadas;
- d) possibilitar a verificação da adequação dos métodos de ensino com o discriminado no projeto pedagógico do curso, no caso de avaliações de componentes curriculares e demais atividades pedagógicas;
- e) gerar dados e informações quantitativas e qualitativas para medição de desempenho docente, discente e organizacional;
- f) orientar a direção do Campus, a coordenação acadêmica, a coordenação administrativa e a coordenação de curso.

No processo de reavaliação curricular adotado na Gestão de RH, anualmente será feita uma análise ampla dos sucessos e fracassos obtidos pelos estudantes e a sua relação com as competências desejadas. Nesse momento, o Grupo de Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

Reavaliação Curricular formado por docentes, técnicos administrativos, estudantes e convidados externos avaliarão os resultados obtidos após o desenvolvimento das atividades definidas nos Planos de Ensino e Projetos Integradores.

Basicamente, os dados usados na reavaliação incluem: o registro de notas; o registro de competências; informações dos docentes e de técnicos administrativos; o perfil demandado pelo mercado; novas regulamentações; avaliações como o ENADE e SINAES; informações sobre a infraestrutura física, a produção científica dos acadêmicos, entre outros.

Com base na análise de dados o Grupo de Reavaliação Curricular deve ser capaz de:

- a) identificar as áreas com problemas para discernimento e avaliação de competências;
- b) adaptar as competências previamente definidas, os modos de avaliação, sistemas de informação e ferramentas para geração de relatórios;
- c) criar e aperfeiçoar uma base de dados comunitária para avaliação efetiva de competências e de ferramentas e técnicas;
- d) recomendar mudanças curriculares em nível programático ou de matriz curricular, para tratar de forma adequada às competências definidas;
- e) desenvolver novas estratégias para o desenvolvimento de competências;
- f) recomendar a alocação de recursos para apoiar as áreas com necessidades.

22.1 AVALIAÇÃO DISCENTE

O projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos prevê que os alunos sejam submetidos a diferentes tipos de avaliação, como avaliações de componentes curriculares e de projetos.

A interação dos resultados das diferentes categorias de avaliação gera um resultado mais abrangente, chamado de avaliação global, que consiste num conjunto de dados, informações e classificações numéricas que subsidiarão o aperfeiçoamento da organização didático-pedagógica, corpo social e infraestrutural do Curso de Tecnologia em Gestão de RH.

Vale salientar a necessidade das avaliações obedecerem alguns princípios, quais sejam: ser ampla a ponto de abordar todos os aspectos que necessitem ser valorados; clara, de modo a não gerar dúvidas sobre o que e como será avaliado; contínua, para gerar imagem real sobre a evolução do objeto avaliado; coerente, promovendo a reciprocidade entre ensino e aprendizagem; cooperativa, de modo a estimular a participação do estudante em conjunto com o docente; e cumulativa, em que cada avaliação constituirá em subsídios para avaliação subsequente.

Avaliação em componentes curriculares: os componentes curriculares terão suas avaliações definidas no documento do plano de ensino. Independentemente da forma de composição das avaliações, elas estarão submetidas às normas do Regulamento Didático do IFMT.

Avaliação de projetos: os projetos desenvolvidos por estudantes e definidos em Projeto Integrador serão avaliados de acordo com o estabelecido nos respectivos programas.

Todos os componentes curriculares devem ser avaliados numa dimensão somativa através de uma nota de 0 (zero) a 10 (dez), à exceção do Projeto Integrador. O resultado do Projeto Integrador será registrado no fim de cada período letivo.

No contexto da avaliação, conforme o Regulamento Didático do IFMT fica estabelecido que:

- a) Para efeito de aprovação nos componentes curriculares os discentes deverão obter a média final igual ou maior que 6,0 (seis).
- b) O resultado do desempenho acadêmico deverá ser concretizado por uma dimensão somativa através de uma nota de 0,0 (zero) a 10,0 (dez), admitindo-se frações de 0,1 (um décimo).
- c) A cada semestre o docente deverá realizar no mínimo duas avaliações de aprendizagem por componente curricular.

Decorridas todas as avaliações do semestre, haverá Prova Final (PF) destinada aos discentes que obtiverem média final inferior a 6,0 (seis), independentemente do número de componentes curriculares. Realizada a PF, o resultado será apurado por média aritmética, conforme segue:

$$MF = (MS + PF) / 2$$

Onde:

MF = Média Final;

MS = Média Semestral;

PF = Nota da Prova Final.

Após a Prova Final, será aprovado o discente que obtiver média igual ou superior a 5,0 (cinco).

22.2 AVALIAÇÃO DOCENTE

Em relação à avaliação dos professores, existirá, para cada componente curricular, uma sistemática baseada na aplicação, ao final do semestre, de um questionário padronizado. Esse questionário inclui aspectos como: envolvimento do professor com o curso; domínio do conteúdo ministrado; relevância do curso na perspectiva do aluno; cumprimento do programa; adequação do conteúdo ao programa previamente estabelecido; acessibilidade do professor fora da aula; capacidade que este tem de estimular discussões por parte dos alunos, dentre outros aspectos. A avaliação do corpo docente constitui-se, assim, de um retorno em termos de desempenho do professor, indicando as habilidades a serem estimuladas, bem como as dificuldades a serem superadas, estando em consonância com os órgãos e documentos oficiais da instituição como CPPD/NPPD e CPA.

23 SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO CURSO

Visando a eficácia e a eficiência, o sistema de avaliação do curso é periódico e sistemático e ocorre de forma externa de acordo com o SINAES e de forma interna pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE), a partir dos resultados obtidos da Avaliação Global.

23.1 AVALIAÇÃO DO CURSO NO ÂMBITO DO SINAES

Os cursos de ensino superior do IFMT *Campus* Alta Floresta, desenvolvem processos avaliativos que se inserem no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), sistema este instituído pelo MEC no ano de 2004. O SINAES tem como objetivo assegurar processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, dos cursos de graduação e do desempenho acadêmico de seus estudantes.

A avaliação dos cursos de graduação visa identificar as condições de ensino oferecidas aos estudantes, em especial às relativas ao perfil do corpo docente, às instalações físicas e à organização didático-pedagógica.

Em relação à avaliação do desempenho dos estudantes dos cursos de graduação é realizada por meio da aplicação do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE).

O Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE) é um instrumento de avaliação que integra o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (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.

De acordo com a Lei no. 10.861 de 14 de abril de 2004, Art. 5o., § 5o, o ENADE é componente curricular obrigatório dos cursos de graduação. Por isso, os estudantes selecionados pelo INEP para participarem do ENADE deverão comparecer e realizar, obrigatoriamente o Exame, como condição indispensável para sua colação de grau.

23.2 AVALIAÇÃO DO CURSO NO ÂMBITO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE

O acompanhamento e a avaliação do projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos serão feitos anualmente pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE), na busca de reconstrução das práticas e modalidades de trabalho que compõem o projeto.

Cabe ao NDE garantir o crescimento e a qualificação do processo de formação do tecnólogo em gestão de recursos humanos através de encontros permanentes de discussão e trabalho que envolvam a dinâmica de desenvolvimento do Curso, assim, cabe a esse núcleo o desenvolvimento dos módulos de formação e qualificação crescente das Práticas de Ensino. O desenvolvimento destas práticas envolverá experiências acadêmico-científico-culturais para os estudantes ampliarem seu campo de formação.

Nesse cenário, a avaliação do Curso compreende três dimensões:

O Departamento de Ensino do IFMT, *Campus* Alta Floresta, e o NDE organizam e implementam processos de avaliação da prática docente, processos estes que envolvem a participação de todos os estudantes e professores na identificação e análise da qualidade do trabalho. A Comissão Permanente de Avaliação (CPA) produz instrumentos que são disponibilizados no sistema do IFMT *Campus* Alta Floresta e os resultados das avaliações permitem o planejamento de ações futuras com vistas à permanente qualificação do trabalho de formação acadêmica;

A CPA, por seu turno, realiza diagnóstico das condições das instalações físicas, equipamentos, acervos e qualidade dos espaços de trabalho da instituição e encaminha aos órgãos competentes as solicitações quando necessárias mudanças, adaptações que se colocam como necessárias no desenvolvimento das atividades de ensino;

E, finalmente, o NDE organiza espaços de discussão e acompanhamento da qualificação didático-pedagógica dos docentes através de levantamentos semestrais que permitem observar a produção dos professores e o investimento realizado no sentido da socialização de pesquisas em diferentes espaços da comunidade.

24 PLANO DE MELHORIAS DO CURSO

O IFMT – *Campus* Alta Floresta está em fase de implantação, as instalações foram recém-concluídas, tendo iniciadas as aulas no prédio novo em fevereiro deste ano (2017). Contam com uma área construída de 4.347,57m² cujas estruturas respeitam as determinações do Decreto nº 5.296/2004 quanto aos procedimentos arquitetônicos de acessibilidade. As instalações são compostas de um saguão principal com 722,07 m² que servem de ambiente de articulação, a partir do qual se poderá acessar a biblioteca com 617,38 m², o auditório com 469,58 m², passarelas com 157,20 m² e os pavilhões de administração do *Campus* com 946 m² e de sala de aulas. O pavilhão de salas de aula ocupa uma área construída de 1.435,34 m², sendo: 16 salas de aula com tamanho médio de 51 m², laboratório de artes cênicas, laboratório de informática, laboratório de química, laboratório de biologia, sendo todos esses ambientes dotados de sistema de climatização, banheiros masculino e feminino, corredores de acesso e elevador.

Vale ressaltar também que há acesso dos alunos a equipamentos de informática em laboratório específico para tal atividade, sempre que necessário. Há constantes melhorias e manutenções preventivas quanto ao sinal de Internet, à rede sem fio e à adequação do espaço físico. Nos equipamentos possui hardware e software atualizados e passa por avaliação periódica de sua adequação, por responsabilidade do Setor de Tecnologia da Informação do campus.

Além disso, estão previstas ações futuras como a aquisição de livros e periódicos para atender a necessidade da bibliografia proposta neste projeto e a contratação dos docentes necessários ao curso, por meio de concurso público, conforme cronograma abaixo:

- Contratação de intérprete de libras em observância ao Decreto Federal nº 5626, de 22 de dezembro de 2005;
- Aquisição de livros e periódicos: Aquisições semestrais conforme demanda apurada;
- Laboratório de Artes Cênicas;
- Complexo Poliesportivo;

- Elaboração e implementação de instrumentos de monitoramento da evasão escolar do curso.

25 ATENDIMENTO AO DISCENTE

O Instituto Federal, *Campus* de Alta Floresta conta com o setor de assistência estudantil, o qual tem por função apoiar a permanência dos alunos de baixa renda, matriculados em cursos presenciais de ensino superior e médio. Seu objetivo é de viabilizar a igualdade de possibilidades entre todos os discentes e, conseqüentemente, contribuir para o desempenho acadêmico dos mesmos. Esse setor e suas ações têm como base a regulamentação o Decreto nº 7.234/2010, a Lei de Diretrizes e Base da Educação (9.394/1994), Resolução nº 094/2017 e Resolução nº 095/2017 do IFMT; Portaria nº 39/2007.

A assistência estudantil conta com ações, projetos e programas desenvolvidos pela equipe multiprofissional, numa perspectiva da interdisciplinaridade, com o objetivo de superar dificuldades, sob diversos aspectos que, de outra forma, poderiam prejudicar o desempenho acadêmico e levar à reprovação e evasão escolar. Toda prática profissional na Assistência Estudantil se dá numa perspectiva de direito social, com vistas a viabilizar a igualdade/equidade social. Para tanto, o *Campus* de Alta Floresta conta com equipe multiprofissional composta por: Assistente Social, Psicólogo, Técnico em Assuntos Educacionais.

A Assistência Estudantil visa a garantir a promoção, a permanência e a conclusão de cursos com êxito pelos estudantes, com vistas à inclusão social e democratização do ensino. Além disso, busca assegurar aos estudantes igualdade de oportunidades no exercício das atividades acadêmicas; proporcionar aos estudantes com necessidades especiais as condições necessárias para seu desenvolvimento acadêmico; contribuir para a promoção do bem estar psicopedagógico; contribuir para melhoria do desempenho e assim minimizar as evasões e retenções escolares; promover e ampliar a formação integral do estudante, preservar e difundir os valores éticos de liberdade, igualdade e solidariedade; possibilitando que o estudante conclua o curso dentro do prazo mínimo estabelecido no Projeto Pedagógico de Curso.

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

Assim, são disponibilizadas, mediante editais e regulamentos, programas de incentivo à permanência (PIP), bolsas nas modalidades transporte e alimentação, as quais são abertas a todos os estudantes do *campus*, respeitando as condições previstas em edital. Existe, ainda, o incentivo ao desempenho Escolar e Acadêmico o qual também é regido por editais de monitoria.

No *Campus* Alta Floresta, os profissionais lotados na assistência ao discente desenvolvem as seguintes atribuições:

- Técnico em Assuntos Educacionais: Prever ações do calendário acadêmico no sentido de orientar pedagogicamente; Realizar diálogos com os alunos para detectar possível diminuição do rendimento escolar a fim de evitar repetências e, assim, futuras evasões escolares; Participar de conselhos de classe e desenvolver trabalhos tanto junto aos discentes e docentes; Colaborar em atividades dos trabalhos escolares; Dialogar junto aos pais e/ou alunos para promover trabalhos de prevenção de dificuldades de adaptação entre outros entraves escola/aluno e aluno/escola; Propor atividades de ensino aprendizagem; Participar de planejamento pedagógico; Auxiliar com apoio pedagógico dos alunos com necessidades específicas e também aos docentes; Promover intervenção para condições de ensino – aprendizagem, bem como diagnosticar alunos em dificuldade; Propor programas e ações destinados à prevenção e/ou combate de violência contra a pessoa; Promover atividades de combate ao uso de álcool e drogas, além de conscientização da gravidez na adolescência; Desenvolver movimentos que impliquem e gerem cidadania; Realizar visitas domiciliares a fim de detectar alguma vulnerabilidade econômica juntamente ao serviço social; Participar da avaliação e do direcionamento das práticas educacionais do *Campus*.
- Psicólogo: Colaborar com a adequação, por parte dos educadores, de conhecimentos da Psicologia que lhes sejam úteis na consecução crítica e reflexiva de seus papéis; Desenvolver trabalhos com educadores e alunos, visando a explicitação e a superação de entraves institucionais ao funcionamento produtivo das equipes e ao crescimento individual de seus integrantes; Desenvolver, com os participantes do trabalho escolar (pais, alunos, diretores, professores, técnicos, pessoal administrativo), atividades

visando a prevenir, identificar e resolver problemas psicossociais que possam bloquear, na escola, o desenvolvimento de potencialidades, a auto realização e o exercício da cidadania consciente; Elaborar e executar procedimentos destinados ao conhecimento da relação professor-aluno, em situações escolares específicas, visando, através de uma ação coletiva e interdisciplinar a implementação de uma metodologia de ensino que favoreça a aprendizagem e o desenvolvimento; Planejar, executar e/ou participar de pesquisas relacionadas à compreensão de processo ensino-aprendizagem e conhecimento das características psicossociais da clientela, visando a atualização e reconstrução do projeto pedagógico da escola, relevante para o ensino, bem como suas condições de desenvolvimento e aprendizagem, com a finalidade de fundamentar a atuação crítica do psicólogo, dos professores e usuários e de criar programas educacionais completos, alternativos, ou complementares; Participar do trabalho das equipes de planejamento pedagógico, currículo e políticas educacionais, concentrando sua ação naqueles aspectos que digam respeito aos processos de desenvolvimento humano, de aprendizagem e das relações interpessoais, bem como participar da constante avaliação e do redirecionamento dos planos, e práticas educacionais implementados; Desenvolver programas de orientação profissional, visando um melhor aproveitamento e desenvolvimento do potencial humano, fundamentados no conhecimento psicológico e numa visão crítica do trabalho e das relações do mercado de trabalho; Diagnosticar as dificuldades dos alunos dentro do sistema educacional e encaminhar, aos serviços de atendimento da comunidade, aqueles que requeiram diagnóstico e tratamento de problemas psicológicos específicos, cuja natureza transcenda a possibilidade de solução na escola, buscando sempre a atuação integrada entre escola e a comunidade; Supervisionar, orientar e executar trabalhos na área de Psicologia Educacional; Auxiliar na elaboração e execução de projetos do NAPNE; Participar nos programas de prevenção à violência, ao uso de drogas, alcoolismo e bullying (tirania ou violência estudantil), bem como de qualquer tipo de preconceito e discriminação ente os membros da comunidade acadêmica;

- Serviço Social: Propõe ações que visem amenizar a vulnerabilidade econômica; Realiza visitas domiciliares a fim de identificar alguma fragilidade no seio familiar; Participa de trabalhos de planejamento visando o processo de aprendizagem; Participação dos planos e programas visando práticas educacionais.

26 APROVEITAMENTO DE ESTUDOS

O aproveitamento de estudos deve ser requerido ao Coordenador de Curso, em razão de ter concluído determinado componente curricular, com aprovação, em outro curso no IFMT ou em outra instituição, de acordo com o que prevê este Projeto Pedagógico do Curso e o Regulamento Didático do IFMT (2020).

Esse aproveitamento, previsto no calendário acadêmico, deverá ser requerido pelo estudante, ou por seu representante legal, à coordenação de curso, em razão de ter concluído determinado componente curricular, com aprovação, em outro curso de graduação.

Os pedidos deverão ser solicitados por ocasião da matrícula, para estudantes ingressantes no IFMT, ou por ocasião de rematrícula nos cursos de graduação, quando se tratar de alunos já matriculados, conforme estabelecido nos calendários acadêmicos.

Os pedidos de aproveitamento de estudos deverão conter:

- a) formulário próprio;
- b) histórico escolar atualizado, contendo o nome do curso e dos componentes curriculares, com especificação do período em que foram cursados, porcentagens de frequência, carga horária e a média ou conceito final;
- c) ementa ou plano de ensino dos componentes curriculares cursados com aproveitamento, que sejam equivalentes ao componente pleiteado, com a carga horária e a bibliografia utilizada;
- d) documento expedido pela instituição de origem em que conste o número e data de autorização ou reconhecimento do curso.

Parágrafo único. A falta de qualquer um dos documentos especificados ou a existência de informações conflitantes implicará indeferimento da solicitação do candidato.

Os documentos exigidos para aproveitamento de estudos, quando oriundos de instituições estrangeiras, deverão conter traduções oficiais.

O aproveitamento de estudos compreenderá componentes curriculares que Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

tenham sido cursados até 5 (cinco) anos antes; em cursos de graduação, durante o desenvolvimento do curso no IFMT.

O aproveitamento de estudos será concedido quando o conteúdo e a carga horária do componente curricular analisado equivaler a, no mínimo, 80% (oitenta por cento) do componente para o qual foi solicitado o aproveitamento.

Somente serão analisados os componentes curriculares equivalentes aos que integram o currículo vigente do curso de opção do estudante.

Cabe ao estudante encaminhar à coordenação de curso o processo de aproveitamento de estudos.

O coordenador e o colegiado de curso deverão analisar os processos e emitir pareceres quanto ao aproveitamento de componentes curriculares, relacionando a equivalência e a dispensa de componente curricular após consulta aos docentes dos componentes envolvidos.

Ao final, a coordenação de curso dará ciência do resultado ao requerente e remeterá o processo à Secretaria-Geral de Documentação Escolar para providências.

Para efeitos de registro acadêmico, constará no histórico escolar a relação de componentes curriculares aproveitados com a respectiva carga horária da matriz curricular do curso requerido.

O componente curricular com aproveitamento não apresentará nota, carga horária e total de faltas ou presenças registrados no histórico escolar.

Em qualquer caso de aproveitamento, deverá constar, na ficha individual do estudante beneficiado, o local em que houve a conclusão dos componentes curriculares e a nota obtida, bem como a menção de que se trata de componentes curriculares com aproveitamento de estudos realizados em outra instituição.

Até a data de publicação dos resultados, o estudante deverá frequentar as aulas regularmente.

Os casos omissos serão analisados pelos colegiados de cursos.

27 POLÍTICAS DE PERMANÊNCIA E ÊXITO

A educação é um direito constitucional do cidadão brasileiro, neste sentido, busca-se garantir não somente o acesso do estudante à instituição, mas também a sua permanência e êxito nela, concluindo as etapas de ensino às quais se propõe a fazer. Considera-se que o fracasso ou o êxito daquele estudante tem influência significativa na vida e na sociedade, pois a escola é etapa importante do desenvolvimento humano.

Além das atividades acadêmico-científico-culturais, diversas iniciativas serão adotadas para a permanência com êxito dos alunos, compreendendo:

27.1 MELHORIA DA QUALIDADE DE ENSINO

Os professores acompanharão de forma efetiva e constante o desenvolvimento dos estudantes, auxiliando aqueles com dificuldades nos processos de ensino-aprendizagem por meio dos estudos de recuperação processual conforme previsto no art. 314 do Regulamento Didático do IFMT, aprovado pela Resolução 081 de 26 de Novembro de 2020.

Assim, por meio da criação do papel do professor responsável por grupos de componente curricular, busca-se homogeneizar o nível das avaliações e metodologias, de modo a evitar possíveis disparidades.

Além disso, a Implantação dos Programas de Aprendizagem e reuniões semestrais para avaliar o desenvolvimento dos Programas de Aprendizagem é de suma importância.

27.2 MELHORIA DO DESEMPENHO E DA FORMAÇÃO DO ALUNO

Para a melhoria do desempenho e da formação dos alunos, destaca-se o seguinte:

- Disponibilização de atendimento de tutoria a distância reforçando conceitos básicos, projetos e atividades complementares;
- Ampliação e orientação dos atendimentos psicopedagógicos; acompanhamento discente; orientações acerca de métodos de estudo;

- Atendimento e acompanhamento dos estudantes pelo núcleo sociopedagógico com apresentação de propostas ao corpo docente para adequação de horários específicos de atendimentos;
- Encaminhamento do estudante para o núcleo de atendimento às pessoas com necessidades especiais;
- Estabelecimento de programas especiais para novos alunos, para atendimento de necessidades específicas: nivelamento, monitoria e atendimento hora do horário de aula dos professores aos alunos com dúvidas e necessidades de orientação;
- Ao ingressar na instituição, os professores deverão identificar os alunos que apresentam dificuldades referente à formação anterior para fins de propositura de ações institucionais de atendimento à necessidades específicas;
- Oferta de atividades e/ou projetos interdisciplinares semestralmente que farão parte dos programas de aprendizagem;
- Oferecimento de componentes optativos, abrangendo áreas complementares, visando ampliar a formação acadêmica;
- Excursões didático-científicas para participar de eventos técnico-científicos;
- Convite a profissionais de diversas áreas afins para ministrar palestras ou aulas-técnicas.

27.3 MELHORIA DO DESEMPENHO DO PROFESSOR

Avaliação do desempenho do professor, referente ao componente curricular ministrado em cada semestre letivo, por parte dos alunos será apresentada ao docente de maneira individualizada e acompanhada pela coordenação pedagógica e a direção de ensino, num processo contínuo de avaliação e melhoria.

27.4 ORIENTAÇÃO ACADÊMICA DOS ALUNOS

O Coordenador do Curso orientará os alunos quanto aos componentes curriculares nos quais eles podem se matricular, divulgando e conscientizando-os do papel e da importância da formação profissional técnica. Além disso, cabe a esse profissional a realização de orientação didática e palestras sobre formas de estudos,

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

aos alunos ingressantes, bem como seminários de orientação profissional, auxílio a trabalhos de conclusão de curso e estágios.

Nesse sentido, será também ofertada orientação psicopedagógica através de conversas, acompanhamento aos discentes, assistência estudantil, aconselhamento, incentivo e apoio para permanência e conclusão do curso com êxito.

Os alunos serão incentivados a procurar professores que atuam no curso para desenvolverem estágios, monitorias e/ou projetos de pesquisa ou extensão.

Haverá a elaboração do "Manual Acadêmico", distribuído anualmente aos alunos ingressantes, com todas as informações relativas ao curso e a instituição de ensino. Em consonância, serão desenvolvidas ações como forma de implementação de práticas curriculares que fortaleçam o ambiente escolar como espaço acolhedor, colaborativo, estimulador de aprendizagem e inclusivo e que promova a formação cidadã e o desenvolvimento autônomo e coletivo dos estudantes

27.5 TRABALHO DE ORIENTAÇÃO/CONSCIENTIZAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO NO ENADE

O Coordenador do curso e os docentes orientarão os alunos sobre a importância de participarem do ENADE, alertando-os sobre a responsabilidade coletiva tendo em vista que o conceito é representado por médias e uma exigência legal para conclusão do curso.

27.6 OUTRAS AÇÕES DE COMBATE E CONTROLE DE EVASÃO

O *campus* do IFMT de Alta Floresta dispõe de uma Comissão de Permanência e Êxito, a qual trabalha com um planejamento que busca atender demandas dos discentes em áreas como: Transporte e alimentação; Relacionamento interpessoal/integração; Dificuldades de aprendizagem e Capacitação. As ações dessa comissão são integradas à assistência estudantil no sentido de minimizar vulnerabilidades que possam dificultar a permanência e/ou êxito do discente no ambiente escolar.

O planejamento da comissão conta com objetivos, metas, ações e responsáveis definidos, com reuniões e avaliações periódicas e permanentes em relação ao que foi estabelecido.

28 CERTIFICADOS E DIPLOMAS

O aluno fará jus ao diploma de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos após integralização da carga horária de todos os componentes curriculares, com aprovação em todas as etapas, conforme estabelecido neste PPC.

29 CORPO DOCENTE

O corpo docente do Instituto Federal de Mato Grosso *Campus* Alta Floresta é demonstrado no quadro a seguir, no qual são apresentados os professores que atuarão no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos:

Docente	Formação	Titulação	Regime de trabalho	Início de exercício no IFMT
Adriano Campos	Ciência da Computação	Especialista	Efetivo 40h DE	20/01/2016
Álvaro de Moura Neto	Licenciado em Educação Física	Mestrado	Efetivo 40h DE	25/01/2016
Claudia Lucia Ferigato Bueno	Licenciada em Letras-Português/Inglês	Mestrado	Efetivo 40h DE	25/01/2016
Eduardo Machado dos Santos	Artes Cênicas	Mestrado	Efetivo 40h DE	25/01/2016
Elisangela Maria da Silva	Graduação em Administração	Especialista	Efetivo 40h DE	21/02/2014
Eveline de Magalhães Werner Rodrigues	Bacharel em Direito	Mestrado	Efetivo 40h DE	22/04/2013
Fernanda Oliveira Silva	Licenciada em Ciências Sociais	Mestrado	Efetivo 40h DE	23/05/2017
Francisco Aulísio dos Santos Paiva	Licenciado em Matemática	Doutorado	Efetivo 40h DE	28/01/2021
Leandro Shiguelo Araujo	Graduação em Filosofia	Mestrado	Temporário 40h	20/08/2020
Lenoir Hoeckesfeld	Bacharel em Administração	Doutorado	Efetivo 40h DE	30/07/2018
Jordana Lenhardt	Licenciada em Letras-Português/Inglês	Doutorado	Efetiva 40h DE	22/05/2019
Josivan Alves da Silva	Bacharel em Administração	Mestrado	Temporário 40h	30/10/2020
Keila Michelly Canhina Sachimbombo	Bacharel em Educação Física	Mestrado	Efetivo 40h DE	24/06/2019
Maria Oseia Bier	Licenciada em História Licenciada e Bacharela em Filosofia	Mestrado	Efetivo 40h DE	27/05/2013
Mariana Emidio Oliveira Ribeiro	Bacharelado em Administração	Doutorado	Temporário 40h	10/02/2020
Odir Mauro da Cunha Fontoura	Licenciatura em História	Doutorado	Temporário 40h	20/08/2020
Priscila Terezinha Aparecida Machado	Bacharel em Administração	Mestrado	Efetivo 40h DE	06/08/2018
Romário Rocha Sousa	Bacharel em Administração	Mestrado	Efetivo 40h DE	26/07/2021
Samuel Silveira dos Santos	Bacharel em Administração	Graduação	Efetivo 40h DE	21/03/2017
Thiago Henrique Carvalho Silva	Bacharel em Administração	Especialização	Efetivo 40h DE	10/05/2017
Valdivino Antônio da Costa Araújo	Bacharel em Administração	Mestrado	Efetivo 40h DE	22/07/2021

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

30 INSTALAÇÕES FÍSICAS E EQUIPAMENTOS

30.1 INSTALAÇÕES FÍSICAS

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, *Campus Alta Floresta*, atualmente funciona em prédio próprio localizado na Rodovia MT 208, km 139, Lote 143/A, Alta Floresta, MT.

O funcionamento do setor administrativo do Campus é das 7h00 às 11h00 e das 13h00 às 17h00, de segunda a sexta; o setor de ensino do Campus funciona das 7h00 às 11h30, das 13h00 às 17h30, e das 19h00 às 22h40, de segunda a sexta-feira; excepcionalmente aos sábados em horários publicados previamente nos meios de comunicação do Campus.

O *Campus Alta Floresta*, ocupa uma área construída de 4.347,57m² cujas estruturas respeitam as determinações do Decreto nº 5.296/2004 quanto aos procedimentos arquitetônicos de acessibilidade. Sua sede é composta de um saguão principal com 722,07 m² que serve de ambiente de articulação, a partir do qual se pode acessar a biblioteca com 617,38 m², o auditório com 469,58 m², passarelas com 157,20 m² e os pavilhões de administração do campus com 946 m² e de sala de aulas. O pavilhão de salas de aula ocupa uma área construída de 1.435,34 m², sendo: 16 salas de aula com tamanho médio de 51 m², laboratório de artes cênicas, laboratório de informática, laboratório de química, laboratório de biologia, banheiros masculino e feminino, corredores de acesso e elevador.

30.2 LISTA DE PERIÓDICOS PARA O CURSO DE TECNOLOGIAS EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS:

Para o Curso Superior de Tecnologias em Gestão de Recursos Humanos, serão disponibilizados os seguintes periódicos:

- Revista RH Online
- Revista Trabalho, Educação E Saúde
- Revista Exame/Você RH
- RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

- Revista Psicologia Organizações e Trabalho
- Cadernos de Psicologia Social do Trabalho
- Economia & Gestão
- Revista Gestão & Conexões
- Revista Trabalho: Organizações e Trabalho
- Revista ABET

31 NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE

O Regulamento Didático do IFMT aprovada pela Resolução nº 104, de 15 de dezembro de 2014, no seu art. 54, determina que o “Núcleo Docente Estruturante (NDE) é um instrumento diferenciador para garantir a qualidade dos cursos de graduação, formado por um grupo permanente de docentes” que atuam no processo de criação, implantação, consolidação e constante atualização do Projeto Pedagógico do Curso (PPC). No seu art. 55 orienta que a constituição, as atribuições e outras disposições devem ser observadas na Resolução nº 047, de 06 de dezembro de 2011, que aprovou a Instrução Normativa nº 04, de 06 de dezembro de 2011, e normatizou a estruturação e regulamentação dos Núcleos Docentes Estruturantes dos Cursos Superiores de Tecnologia, Licenciaturas e Bacharelados ofertados nos Campi do IFMT.

O Núcleo Docente Estruturante atuará como um órgão de coordenação didática, destinado a implantar uma política de melhorias do curso no ensino, pesquisa e extensão e acompanhar a sua execução, possuindo caráter deliberativo e normativo em sua esfera de decisão. É responsável pelas adequações do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), e tem por finalidade, a implantação e cumprimento do mesmo.

O NDE será composto por docentes da área do conhecimento do Curso que participam na integralização do currículo pleno deste, de preferência com titulação mínima obtida em programas de pós-graduação *Stricto Sensu* para mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos. É prevista a efetivação e início dos trabalhos o NDE do curso a partir do primeiro semestre de 2018 considerando que a formação da equipe docente de trabalho está em andamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, R. L. **MatoGrosso Municip AltaFloresta** por Raphael Lorenzeto de Abreu - Image:MatoGrosso MesoMicroMunicip.svg, own work. Licenciado sob CC BY 2.5, via Wikimedia Commons. Disponível em: <http://commons.wikimedia.org/wiki/File:MatoGrosso_Municip_AltaFloresta.svg#mediaviewer/File:MatoGrosso_Municip_AltaFloresta.svg>. Acesso em: 29 mar. 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 4.281**, de 25 de junho de 2002. Regulamenta a Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental, e dá outras providências. Brasília, DF: 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4281.htm>. Acesso em: 30 mar. 2017.

_____. **Decreto nº 5.154**, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Brasília, DF: 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm>. Acesso em: 14 mar. 2014.

_____. **Decreto nº 5.296**, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 14 mar. 2014.

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

_____. **Decreto nº 5.626**, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras), e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF: 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm>. Acesso em: 14 mar. 2014.

_____. **Decreto nº 7.037**, de 21 de dezembro de 2009. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3) e dá outras providências. Brasília, DF: 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm>. Acesso em: 14 mar. 2014.

_____. **Decreto nº 9.235**, de 15 de dezembro de 2017 revoga o art. 15 do Decreto nº 6.861, de 27 de maio de 2009; II - o Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006; III - o Decreto nº 5.786, de 24 de maio de 2006; IV - o Decreto nº 6.303, de 12 de dezembro de 2007; V - o Decreto nº 8.142, de 21 de novembro de 2013; e VI - o Decreto nº 8.754, de 10 de maio de 2016 e dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino. Brasília, DF: 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9235.htm. Acesso em 21 mar. 2018.

_____. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 14 mar. 2014.

_____. **Lei nº 9.503**, de 23 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. Brasília, DF: 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9503.htm>. Acesso em: 14 mar. 2014.

_____. **Lei nº 9.795**, de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Brasília, Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

DF: 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm>.

Acesso em: 14 mar. 2014.

_____. **Lei nº 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em: 30 mar. 2017.

_____. **Lei nº 10.436**, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e dá outras providências. Brasília, DF: 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm>. Acesso em: 14 mar. 2014.

_____. **Lei nº 10.639**, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília, DF: 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.639.htm>. Acesso em: 02 out. 2015.

_____. **Lei nº 10.741**, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.471.htm>. Acesso em: 14 mar. 2014.

_____. **Lei nº 10.861**, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e dá outras providências. Brasília, DF: 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. **Lei nº 11.645**, de 10 de março de 2008. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. Brasília, DF: 2008. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm>. Acesso em: 14 mar. 2014.

_____. **Lei nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências. Brasília, DF: 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. **Lei nº 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º, do art. 98, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 02 out. 2015.

_____. **Lei nº 13.005**, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF: 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso em: 02 out. 2015.

_____. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art112>. Acesso em: 30 mar. 2017.

_____. Ministério da Educação. **Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia**. 3. ed. Brasília, DF: 2016. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=44501-cncst-2016-3edc-pdf&category_slug=junho-2016-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 29 mar. 2017.

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

_____. _____. Portaria nº 413, de 11 de maio de 2016. Aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 maio 2016. Seção 1, p. 48. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/05/2016&jornal=1&pagina=48&totalArquivos=248>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. _____. **Portaria Normativa nº 40**, de 12 de dezembro de 2007. Institui o e-MEC, sistema eletrônico de fluxo de trabalho e gerenciamento de informações relativas aos processos de regulação, avaliação e supervisão da educação superior no sistema federal de educação, e o Cadastro e-MEC de Instituições e Cursos Superiores e consolida disposições sobre indicadores de qualidade, banco de avaliadores (Basis) e o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE) e outras disposições. Brasília, DF: 2007. Disponível em: <http://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria_Normativa_40-2007_-_republicada.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. _____. **Portaria Normativa nº 24**, de 3 de dezembro de 2012. Altera a Portaria Normativa nº 40, de 12 de dezembro de 2007. Brasília, DF: 2012. Disponível em: <<http://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Port-Normativa-024-2012-12-03.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. _____. **Portaria Normativa nº 23**, de 20 de dezembro de 2016. Altera dispositivos da Portaria Normativa MEC nº 40, de 12 de dezembro de 2007, republicada em 2010, para efeitos imediatos nos processos de cálculo e divulgação dos Indicadores de Qualidade da Educação Superior, a partir da edição de 2015. Brasília, DF: 2016. Disponível em: <<http://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/portaria-normativa-n-23-2016-12-20.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. _____. **Portaria Normativa nº 3**, de 17 de janeiro de 2017. Dispõe sobre procedimentos, em caráter transitório, para as avaliações realizadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), conforme Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

previsto na Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Brasília, DF: 2017. Disponível em: <<http://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Port-Normativa-003-2017-01-17.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. _____. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Parecer nº 239**, de 6 de novembro de 2008. Trata da Carga horária das atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia. Brasília, DF: 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2008/pces239_08.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2017.

_____. _____. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. **Resolução nº 3**, de 18 de dezembro de 2002. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Brasília, DF: 2002. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CP032002.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2017.

_____. _____. _____. _____. **Resolução nº 1**, de 17 de junho de 2004. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação da Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília, DF: 2004. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/res012004.pdf>>. Acesso em 14 mar. 2014.

_____. _____. _____. _____. **Resolução nº 1**, de 30 de maio de 2012. Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Brasília, DF: 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=10889&Itemid=>>. Acesso em 14 mar. 2014.

_____. _____. _____. _____. **Resolução nº 2**, de 15 de junho de 2012. Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação Ambiental. Brasília, DF: 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=10988&Itemid=>>. Acesso em 14 mar. 2014.

HOFFMANN, J. **Pontos e contrapontos: do pensar ao agir em avaliação**. Porto Alegre: Mediação, 1998.

_____. Resolução nº 4, de 29 de agosto de 2016. Divulga as estimativas da população para estados e municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 ago. 2016. Seção 1, p. 47. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=30/08/2016&jornal=1&pagina=47&totalArquivos=152>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO (IFMT). **Organização Didática**. Cuiabá: 2014. Disponível em: <http://www.ifmt.edu.br/get_file/2000012/1001398/20/>. Acesso em: 15 out. 2015.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2023**. Cuiabá: 2019. Disponível em: <http://ifmt.edu.br/media/filer_public/de/4d/de4dc553-4177-4878-b92c-473c88a9ed00/pdi_2019_2023_110p.pdf>. Acesso em: 03 de outubro de 2021.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2014-2018**. Cuiabá: 2014. Disponível em: <http://ifmt.edu.br/media/filer_public/b3/cb/b3cbb909-bb6d-48c7-abe8-d723d23dacc7/pdi-oficial-consup-ultima-versao1.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. Conselho Superior. Resolução nº 1, de 1º de setembro de 2009. Aprovar, *ad referendum*, o Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – IFMT. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 set. 2009. Seção 1, p. 11. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=04/09/2009&jornal=1&pagina=11&totalArquivos=368>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. _____. **Resolução nº 24**, de 06 de julho de 2011. Cuiabá: 2011. Disponível em: <http://ifmt.edu.br/media/filer_public/f1/0d/f10db9e1-1110-49e3-b415-72f85bfa3159/resolucao-no-0242011-aprovar-normativa-elaboracao-de-ppcs-superior_merged.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2017.

MATO GROSSO. Lei nº 3.921, de 19 de setembro de 1977. Cria o distrito de Alta Floresta no município de Aripuanã. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso**, Cuiabá, MT, 29 set. 1977. Disponível em: <<https://www.iomat.mt.gov.br/portal/edicoes/download/6608>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

_____. Lei nº 4.157, de 18 de dezembro de 1979. Eleva à categoria de município, com o nome de Alta Floresta, o distrito do mesmo nome, no município de Aripuanã. **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso**, Cuiabá, MT, 18 dez. 1979. Disponível em: <<https://www.iomat.mt.gov.br/portal/edicoes/download/7164>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

ANEXOS

Anexo I – Regimento do Colegiado de Curso

REGIMENTO DO COLEGIADO DE CURSO

Art. 1º. O Colegiado de Curso é o órgão responsável pela coordenação didática dos componentes curriculares constituintes do projeto pedagógico do curso, devendo ser formado por docentes, discentes e técnicos administrativos.

Art. 2º. O Colegiado do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, do Instituto Federal de Mato Grosso - *Campus* Alta Floresta será composto:

- I- Pelo Coordenador do Curso, que o presidirá;
- II- Por todos os docentes que ministram aula no semestre letivo vigente;
- III- Pelo representante eleito pelo Corpo Discente do Curso;
- IV- Pelo representante do Corpo Técnico, especialista em assuntos pedagógicos, indicado pelo Departamento de Ensino.

§ 1º. O representante eleito do corpo discente terá um suplente eleito pelo mesmo processo e na mesma ocasião da escolha do titular, ao qual substitui automaticamente nas faltas, impedimentos ou vacância.

§ 2º. O processo eleitoral do representante discente deverá ser conduzido pelo Colegiado de Curso ou por comissão indicada pelo mesmo, e, caso haja candidato pleiteando a reeleição, este não poderá participar como membro da comissão de processo eleitoral.

§ 3º. O processo eleitoral deverá ser registrado em ata, bem como seu procedimento e resultados.

§ 4º. O edital de processo eleitoral deverá ser publicado com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis nos murais e no endereço eletrônico oficial desta Instituição.

Art. 3º. O mandato do representante do corpo discente será de 1 (um) ano, podendo ser reconduzido por mais um mandato de igual período.

Art. 4º. São atribuições do colegiado de curso:

- I- Estabelecer o perfil profissional e a proposta pedagógica do curso.

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

- II- Elaborar o seu regimento interno.
- III- Elaborar, analisar e avaliar o currículo do curso e suas alterações e submetê-los à apreciação das instâncias superiores.
- IV- Fixar normas quanto à matrícula e integralização do curso, respeitando o estabelecido pelas instâncias superiores.
- V- Emitir parecer em processos de Ensino e Pesquisa vinculados à coordenação de curso.
- VI- Participar ativamente da administração acadêmica, assessorando os órgãos colegiados deliberativos, consultivos e executivos no desempenho de suas funções.
- VII- Propor ao Departamento de Ensino normas de funcionamento e verificação do rendimento escolar para estágio e de disciplinas com características especiais do curso.
- VIII- Sugerir medidas que visem ao aperfeiçoamento e desenvolvimento das atividades da Instituição, opinando sobre assuntos pertinentes que lhe sejam submetidos pelo Diretor Geral.
- IX- Constituir comissões específicas para o estudo de assuntos de interesse dos colegiados dos cursos.
- X- Zelar pela fiel execução dos dispositivos regimentais e demais regulamentos.
- XI- Reunir-se e tomar decisões conjuntas com os demais colegiados sempre que o assunto e interesse da matéria exigir.
- XII- Decidir sobre complementação pedagógica, exercícios domiciliares, expedição e dispensa da guia de transferência.
- XIII- Exercer as demais atribuições conferidas por lei neste Regulamento ou Regimento do Curso.
- XIV- Decidir sobre quaisquer situações omissas a este regimento que se referem ao curso, seus alunos e turmas.

Art. 5º. São atribuições do Presidente do Colegiado de Curso:

- I- Convocar e presidir as reuniões, com direito a voto, inclusive o de qualidade.
- II- Representar o colegiado junto aos outros setores da instituição.

- III- Executar as deliberações do colegiado.
- IV- Designar relator ou comissão para estudo de matéria a ser decidida pelo colegiado.
- V- Decidir ad referendum, em caso de urgência, sobre matéria de competência do colegiado juntamente com outro membro por ele designado.
- VI- Orientar os alunos quanto à matrícula e à integralização do curso.
- VII- Verificar o cumprimento do currículo do curso e demais exigências para a concessão de grau acadêmico aos alunos concluintes.
- VIII- Decidir sobre pedidos referentes à transferência, matrícula, trancamento de matrícula no curso, cancelamento de matrícula em disciplina.
- IX- Analisar, aprovar e avaliar os planos de ensino das disciplinas do curso, propondo alterações quando necessárias.

Art. 6º. O Colegiado do Curso reunir-se-á ordinariamente, duas vezes por semestre, por convocação do presidente, ou extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente ou por 50% (cinquenta por cento) de seus membros.

§ 1º. As convocações para as reuniões serão feitas por escrito constando a pauta dos assuntos com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas para as reuniões ordinárias e de 24 (vinte e quatro) horas para as reuniões extraordinárias.

§ 2º. Em caso de urgência ou excepcionalidade, o prazo de convocação previsto no parágrafo anterior poderá ser reduzido e a indicação de pauta omitida justificando-se a medida no início da reunião.

§ 3º. O comparecimento espontâneo do membro ora convocado sem a observância das formas acima descritas convalida o ato de convocação e não acarretará nulidade de sessão.

§ 4º. As sessões somente serão abertas com a presença de mais de 50% (cinquenta por cento) de seus membros após duas chamadas com o intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos.

Art. 7º. O comparecimento dos membros do colegiado às reuniões plenárias é de caráter obrigatório, devendo a ausência, quando necessária, ser justificada com antecedência e registrada em Ata.

§ 1º. Na ausência do Presidente do Colegiado de curso, a reunião será presidida por um membro indicado pela maioria dos membros presentes.

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

§ 2º. Não será configurada a ausência quando o membro suplente discente substituir o ausente.

Art. 8º. As deliberações serão realizadas por meio de voto da maioria dos presentes na sessão.

Parágrafo único. Nenhum membro do colegiado pode recusar-se a votar.

Art. 9º. Nas sessões serão lavradas atas, que serão lidas, aprovadas e assinadas por todos os presentes na mesma sessão ou na seguinte.

Parágrafo Único. As atas das sessões do colegiado de curso serão lavradas por um secretário *ad hoc*, designado dentre os membros do colegiado devendo nelas constar as deliberações e pareceres emitidos.

Art. 10. Declarada aberta a reunião do colegiado de curso, proceder-se-á a leitura e discussão da Ata da Reunião anterior e não havendo emendas ou impugnação, será a mesma considerada aprovada.

Art. 11. Toda a documentação do colegiado será processada e arquivada na respectiva Coordenação de Curso.

Art. 12. Todos os documentos gerados ou arquivados pelo Colegiado da Instituição serão de livre acesso ao público, desde que se faça solicitação por escrito ao presidente do Colegiado de curso, e este julgar procedente.

Art. 13. O presente Regimento poderá ser modificado mediante proposta do Coordenador do curso ou pela maioria absoluta dos membros do colegiado de curso, apreciada em reunião extraordinária especialmente convocada para esta finalidade.

Anexo II – Equivalência de Matriz Curricular

Equivalência entre os componentes curriculares obrigatórios da Matriz Curricular 1 e a Matriz Curricular 2:

Matriz Curricular 1		Matriz Curricular 2	
Componente Curricular	Carga Horária	Componente Curricular	Carga Horária
Introdução à Gestão de Recursos Humanos	68	Introdução à Gestão de Recursos Humanos	68
Comportamento Organizacional	68	Comportamento Organizacional	68
Comunicação Empresarial	34	Linguagem e Comunicação Empresarial	68
Português Instrumental	34		
Estilos de Gestão	68	Introdução à Gestão de Recursos Humanos	68
Ética e Comportamento Profissional	68	Ética e Comportamento Profissional	68
Projeto Integrador I	60	Projeto Integrador I	60
Recrutamento e Seleção	68	Recrutamento e Seleção	68
Gestão de Cargos e Salários	68	Gestão de Cargos, Salários e Carreiras	68
Gestão de Carreira e Sucessão	68		
Legislação Trabalhista e Previdenciária	68	Direito Individual do Trabalho	34
		Direito Coletivo do Trabalho	34
Responsabilidade Social e Meio Ambiente	34	Responsabilidade Social e Ambiental	34
Marketing Pessoal	34	Marketing Pessoal e Empregabilidade	34
Projeto Integrador II	60	Projeto Integrador II	60
Treinamento e Desenvolvimento	68	Educação, Treinamento e Desenvolvimento	68
Remuneração, Incentivos e Benefícios	68	Remuneração Estratégica	68
Motivação e Liderança	68	Motivação e Liderança	68
Qualidade de Vida no Trabalho	68	Qualidade de Vida no Trabalho	68
Gestão de Departamento Pessoal	68	Gestão de Departamento Pessoal	68
Projeto Integrador III	60	Projeto Integrador III	60

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

Gestão Estratégica de Pessoas	68	Gestão Estratégica de Pessoas	68
Consultoria em Recursos Humanos	68	Consultoria em Recursos Humanos	68
Clima e Cultura Organizacional	68	Clima e Cultura Organizacional	68
Sindicalismo e Negociação	68	Sindicalismo	34
Projeto Integrador IV	60	Projeto Integrador IV	60

Equivalência entre os componentes curriculares eletivos da Matriz Curricular 1 e Matriz Curricular 2:

Matriz Curricular 1		Matriz Curricular 2	
Componente Curricular	Carga Horária	Componente Curricular	Carga Horária
Introdução à Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)	68	Introdução à Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)	68
Gerenciamento de Conflitos e Negociação	68	Gerenciamento de Conflitos e Negociação	68
Captação e Retenção de Talentos	68	Captação e Retenção de Talentos	68
Auditoria em Recursos Humanos	68	Auditoria em Recursos Humanos	68

Anexo III - Portaria da Comissão de Reformulação do PPC

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.

Anexo IV - Atas de Reunião do Processo de Reformulação do PPC

Projeto Pedagógico do Curso (PPC) aprovado pela Resolução CONSEPE nº 020, de 29 de agosto de 2022. PPC Homologado pela Resolução CONSUP/IFMT n. 094, de 21 de setembro de 2022. PPC aprovado pela Resolução CONSEPE/IFMT n. 002, de 16 de maio de 2019. PPC homologado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 45, de 29 de agosto de 2018. Curso autorizado Ad Referendum pela Resolução CONSUP/IFMT n. 038, de 22 de junho de 2017.
