

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS  
HUMANOS

*CAMPUS* ALTA FLORESTA

PLANOS DE ENSINO 2024/1





Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/1		
Componente Curricular: Comportamento Organizacional		
Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	Turma: 2º semestre	Modalidade: Presencial
Docente(s): Evilaine Silva da Costa		

68 horas Teórica	___ horas Prática	___ horas Curricularização da Extensão	___ horas EaD	68 horas TOTAL	04 aulas Aulas Semanais:
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> Compreender os conceitos essenciais do Comportamento Organizacional, bem como, proporcionar a formação de pensamento crítico sobre o tema, contribuindo positivamente no exercício da profissão de Gestor/Gestora de Recursos Humanos.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Apresentar os conceitos inerentes ao tema e como eles estão presentes no exercício da profissão de Gestor/Gestora de Recursos Humanos;</li><li>• Reconhecer a importância da temática no contexto geral de gestão, assim como, em suas especificidades;</li><li>• Desenvolver habilidades conceituais, técnicas e humanas que possam contribuir, no exercício da profissão, quanto à atividades de Gestão de Recursos Humanos.</li></ul>					
<b>Conteúdo Programático – presencial e EaD (quando houver):</b>					

**Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):**

Capítulo 1 - Introdução ao tema

1. O que é comportamento organizacional;
2. A contribuição das ciências sociais para o tema;
3. Conceitos pertinentes: comunicação, liderança, motivação e cultura organizacional.

Capítulo 02 - O indivíduo

1. Características: biografia, habilidades e diversidade;
2. Emoções e sentimentos;
3. Personalidade e valores;
4. Decisões individuais.

Capítulo 03 - O grupo

1. Por que as pessoas formam grupos?
2. Estrutura dos grupos e seus estágios de desenvolvimento;
3. Grupos e equipes: diferenças;
4. Decisões em grupos;
5. Conflito e negociação.

Capítulo 04 - A organização

1. Poder e política;
2. Políticas e práticas de recursos humanos;
3. Mudança organizacional;
4. Satisfação no trabalho;
5. Gestão do estresse;
6. Diversidade nas organizações.

**Metodologia: (presencial e EaD (quando houver))**

A metodologia empregada consiste em aulas expositivas e dialogadas, apresentada através de recursos visuais de mídia (slides e/ou demais ferramentas), com aplicação de metodologias ativas, como: gamificação, aprendizagem por problemas e sala de aula invertida. Assim como, proposição de estudos de caso (regionais e nacionais) e apresentação de material audiovisual (filmes e documentários) que servirão de base para rodas de debate. Ademais, serão utilizados, também, artigos publicados em revistas indexadas que servirão de fonte para seminários e outras atividades propostas.

**Recursos Didáticos:**

Nesta disciplina, serão utilizados como recursos didáticos capítulos de livros, artigos, estudos de caso, exercícios práticos, slides e recursos audiovisuais.

**Curricularização da Extensão (Quando houver):**

Não se aplica.

**Integração Curricular (Quando houver):**

Não se aplica.

**Avaliação da aprendizagem:**

O processo avaliativo acontecerá de forma contínua, de modo que, as avaliações se constituam como fontes de discussão e investigação pautadas em um enfoque crítico, diagnóstico e formativo. Nesse sentido, as avaliações de aprendizagem serão divididas em:

1. **AV1 - Avaliação 01 (nota máxima 10,0)**
  - a. Participação nas atividades/dinâmicas. (Peso 2,0).
  - b. Atividade avaliativa 01 (cap.02 e 03). (Peso 8,0).
2. **AV2 - Avaliação 02 (nota máxima 10,0)**

- a. Seminário/Apresentação de caso. (Peso 4,0).  
b. Atividade avaliativa 02 (cap.03 e 04). (Peso 6,0).
3. **Nota final = (AV1 + AV2) / 2 (nota máxima 10,0)**

Observações:

- O aluno/a aluna deverá atingir a nota mínima de 6,0 na nota final, para que seja aprovado/aprovada.
- Aplicação de avaliações substitutivas, por questões de ausência justificada, seguirão o regimento interno desta Instituição de ensino.

**Recuperação processual:**

Não se aplica.

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

HITT, Michael A..et al. Comportamento organizacional. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2013.

WAGNER, John A..Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo, SP: Saraiva, 2012.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2014.

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo, SP: Atlas, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Manole, 2014.

MINTZBERG, H. Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações. São Paulo: Atlas, 1995.

ROBBINS, S.; COULTER, M. Administração. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1998.

VECCHIO, Robert P. Comportamento organizacional. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2014.

Observações:

Cidade, 21 de março de 2024

Documento assinado eletronicamente por:

- **Evilaine Silva da Costa**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 21/03/2024 17:05:24.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 06/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 648132  
Código de Autenticação: 6d17c6e06e





Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024.1		
Componente Curricular: Direito Coletivo do Trabalho		
Curso: Tec. em Gestão de Recursos Humanos	Turma: 2º Período	Modalidade: Presencial
Docente(s): João Marcos Francisco Sampaio		

34 horas Teórica	0 horas Prática	0 horas Curricularização da Extensão	0 horas EaD	34 horas TOTAL	40 aulas Aulas Semanais: 2 aulas
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> 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.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> a) Refletir sobre o Direito Coletivo do Trabalho, enfatizando os princípios orientadores das relações de trabalho coletivas, e os mecanismos de resolução de conflitos; b) Expor as principais normas do Direito Coletivo do trabalho, necessárias para compreender a regulamentação da relação entre empregado e empregador;					
<b>Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):</b>					

## 1. Organização e Atuação Sindical

### 1.1. Princípios da Organização Sindical

### 1.2. Características do Sindicato

### 1.3. Papel e Atuação dos Sindicatos

### 1.4. Sindicatos Patronais

## 2. Conflitos Coletivos de Trabalho e suas formas de solução

### 2.1. Autocomposição (Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho);

### 2.2. Autodefesa (greve);

### 2.3. Heterocomposição (conciliação, mediação, arbitragem, dissídio coletivo).

## 3. Direitos Humanos Fundamentais e Relações de Trabalho.

Metodologia: (presencial e EaD (quando houver))

- Aulas expositivas dialogadas empregando: quadro e equipamento de multimídias;
- Metodologias ativas, a exemplo de sala de aula invertida.
- Resolução de exercícios;
- Uso de situações-problema;
- Apresentação de trabalhos.

### **Recursos Didáticos:**

Lousa de vidro, livros, doutrina, listas de exercícios, recursos audiovisuais, mídias, internet.

### **Curricularização da Extensão:**

Não há previsão de curricularização no PPC do curso em questão

### **Integração Curricular (Quando houver):**

Não se aplica

Avaliação da aprendizagem:

No decorrer do semestre serão realizadas as seguintes avaliações:

- **AV1**- Prova; **Nota máxima: 5,0 pontos**
- **AV2** - Prova; **Nota máxima: 5,0 pontos**
- **AV4** - Apresentação de trabalho (seminário); **Nota máxima: 10,0 pontos**

As notas obtidas nas atividades acima formarão 2 (duas) notas **N1** e **N2** (com nota máxima até 10,0 pontos cada), da seguinte maneira:

- **N1 = AV1 + AV2**
- **N2 = AV4**

Por fim, a média semestral (**MS**) será dada pela seguinte fórmula:

$$MS = (N1 + N2)/2$$

**Observação 01:** Ao final do semestre, se **MS**  $\geq$  **6,0** o aluno estará aprovado na disciplina. Caso contrário, o aluno estará de PROVA

FINAL (caso não tenha reprovado por falta).

**Observação 02:** As avaliações acima descritas serão marcadas a medida que o conteúdo for sendo desenvolvido em datas definidas com antecedência mínima de 5 dias.

**Recuperação processual:**

Não se aplica ao Ensino Superior

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.

Alta Floresta, 14 de março de 2024

Documento assinado eletronicamente por:

- Joao Marcos Francisco Sampaio, FUC - ALF-CCSBA, em 14/03/2024 09:31:44.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 01/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 645336

Código de Autenticação: e724f2e7b0





Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 1º Semestre/ 2024		
Componente Curricular: GESTÃO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS		
Curso: CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Turma: 2º Semestre	Modalidade: Presencial
Docente(s): Anderson Rodolfo de Lima		

68 horas Teórica	0 horas Prática	0 horas Curricularização da Extensão	0 horas EaD	68 horas TOTAL	80 aulas Aulas Semanais: 04
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> 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.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Analisar os conceitos fundamentais da gestão de cargos, destacando sua evolução ao longo do tempo e suas implicações nas organizações contemporâneas.</li><li>• Identificar os elementos-chave dos planos de cargos e salários, incluindo planejamento, análise, descrição, especificação e avaliação de cargos, visando à eficácia na gestão de recursos humanos.</li><li>• Explorar as estratégias de enriquecimento de cargos como meio de promover o desenvolvimento e a satisfação dos</li></ul>					



colaboradores, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais.

- Analisar os métodos e técnicas de avaliação de pessoas, incluindo o plano de desenvolvimento individual, avaliação de talentos e avaliação de cargos, visando à identificação e retenção dos profissionais mais qualificados.

#### Conteúdo Programático

##### Gestão de Cargos:

- Introdução à Gestão de Cargos:
  - Conceitos fundamentais.
  - Evolução histórica.
- Planos de Cargos e Salários:
  - Planejamento, análise e descrição.
  - Especificação e avaliação de cargos.
- Enriquecimento de Cargo:
  - Conceito e estratégias.
  - Impactos na motivação e desempenho.

##### Avaliação de Pessoas:

- Métodos e técnicas de avaliação de desempenho.
- Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).
- Avaliação de talentos e identificação de potenciais.

##### Planejamento de Carreiras:

- Introdução ao Planejamento de Carreiras:
  - Conceitos e importância.
  - Vantagens e benefícios.
- Tipos de carreiras e suas características.
- Planos de Carreiras adaptativos.

##### Processo Sucessório em Carreiras Gerenciais:

- Definição e importância do processo sucessório.
- Identificação e desenvolvimento de talentos.
- Técnicas e estratégias para o planejamento de sucessão.

##### Avaliação de Cargos:

- Métodos e critérios.
- Escolha dos fatores de avaliação.
- Aplicação prática da avaliação como ferramenta de gestão.

#### Metodologia:

Na metodologia de ensino adotada para esta disciplina, as aulas serão ministradas de forma expositiva e dialogada, com ênfase na construção do conhecimento a partir de questões norteadoras e da realidade dos estudantes. Os conteúdos serão disponibilizados no AVA-Moodle, proporcionando aos alunos acesso a materiais digitais para estudo complementar e acompanhamento do conteúdo ministrado em sala de aula. Durante as aulas, os conceitos-chave serão revisados, destacando os pressupostos essenciais para a compreensão dos temas abordados. Também serão utilizados estudos de casos para exemplificar e contextualizar os conteúdos, promovendo uma aprendizagem mais prática e aplicada.

#### Recursos Didáticos:

Serão utilizados na aula expositiva: notebook, datashow, passador de slide, quadro (branco), caneta pincel e apagador.

#### Curricularização da Extensão (Quando houver):

Não se aplica.

#### Integração Curricular (Quando houver):

Não se aplica.

#### Avaliação da aprendizagem:

A avaliação será composta por uma Prova individual (PI) por bimestre, com peso de 0,5, pelas notas dos Seminários em Grupo, com peso de 0,3, e pelas Atividades em Sala (AS), com peso de 0,2. Essas avaliações serão aplicadas de acordo com o cronograma estabelecido para cada bimestre. A nota final do bimestre será composta:

$$NFB = ((PI*0,50)+(SG*0,30)+(AS*0,20))$$

Ao final do período letivo cada média bimestral será multiplicada pelo seu peso, sendo posteriormente somadas e o resultado dividido, para obter a média semestral. Os alunos que contabilizarem média semestral inferior a 6,0 pontos e tiverem frequência em aula igual ou superior a 75% terão o direito de realizar uma prova final (PF) contemplando todo conteúdo programático da disciplina.

#### Recuperação processual:

Após identificar os principais conteúdos com baixa compreensão, será realizada uma nova abordagem dos temas, visando esclarecer eventuais dúvidas dos alunos.

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de carreiras**. 2 ed. São Paulo - SP: Atlas, 2017.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**. 18 ed. São Paulo - SP: Editora LTr, 2017.

DIAS, Maria Sara de Lima. **Planejamento de carreira**. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2009.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

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

FIDELIS, Gilson José. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas e carreira**. 2 ed. Rio de Janeiro : Qualitymark, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MILKOVICH, George T; BOUDREAU, John W.; MARCONDES, Reynaldo C. **Administração de recursos humanos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2010.

RABAGLIO, M. O. **Avaliação por competências: ferramenta de remuneração ou desenvolvimento?** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

#### Observações:

Alta Floresta, 16 de fevereiro de 2024.

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Anderson Rodolfo de Lima, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 16/02/2024 08:26:31.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 11/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 651538

Código de Autenticação: 153a01fb3e





Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/1		
Componente Curricular: Gestão de departamento pessoal		
Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	Turma: ALF2A	Modalidade: Presencial
Docente(s): Romário Rocha Sousa		

68 horas Teórica	0 horas Prática	0 horas Curricularização da Extensão	0 horas EaD	68 horas TOTAL	80 aulas Aulas Semanais: 4 aulas
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> Propiciar conhecimentos que permitam executar as principais tarefas envolvidas na rotina de um departamento de pessoal; trabalhar de acordo com o Direito do Trabalho.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b>					

- Apresentar as principais funções do Departamento de pessoas;
- Compreender o cálculo da folha de pagamento;
- Contribuir na formação ética e social dos educandos.

Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):

- Unidade I: Histórico da legislação trabalhista;
- Unidade II: Funções do departamento pessoal;
- Unidade III: Processo de admissão e demissão de pessoal;
- Unidade IV: Direitos e deveres do trabalhador;
- Unidade V: Cálculo de folha de pagamentos.

Metodologia: (presencial e EaD (quando houver))

As aulas serão ministradas de forma expositiva e, quando necessário, dialogadas. O conteúdo da disciplina será apresentado em lousa e, quando for o caso, na forma de slides por meio do projetor. No SUAP, será disponibilizado todo o material que servirá de base para os alunos acompanharem as aulas, como slides, artigos, capítulos de livros etc.

Recursos Didáticos:

Nesta disciplina, serão utilizados como recursos didáticos capítulos de livros, artigos, slides e audiovisuais.

Curricularização da Extensão (Quando houver):

Não se aplica.

Integração Curricular (Quando houver):

Não se aplica.

Avaliação da aprendizagem:

#### AVALIAÇÕES

- Avaliação I - 10 pontos (peso 25)
- Avaliação II - 10 pontos (peso 25)
- Avaliação III - 10 pontos (peso 25)
- Lista de exercícios - 10 pontos (peso 15)
- Projeto integrador - 10 pontos (peso 10)
  - TOTAL (10 pontos)

Recuperação processual:

Não se aplica.

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

IORIO, Cecília Soares. Manual de administração de pessoal. 17. ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2016.

OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de prática trabalhista . 51. ed. São Paulo - SP: Atlas , 2018.

SILVA, Marilene Luzia da ; REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira. Rotinas trabalhistas. 2. ed. São Paulo, SP: Érica, 2016.

SILVA, Marilene Luzia da. Administração de departamento de pessoal. 14 ed. São Paulo: Érica,

2015.VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 13.ed ed. São Paulo: LTr, 2017.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

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.

Observações:

Cidade, 18 de março de 2024

Documento assinado eletronicamente por:

- **Romario Rocha Sousa, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 18/03/2024 10:36:35.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 18/03/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 670544

Código de Autenticação: fe89469c51



Formulário 245/2024 - ALF-ENS/ALF-DG/CALF/RTR/IFMT



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

<b>PLANO DE ENSINO</b>		
<b>Campus:</b> Alta Floresta		
<b>Período Letivo:</b> 2024/1		
<b>Componente Curricular:</b> Recrutamento e Seleção		
<b>Curso:</b> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	<b>Turma:</b> 2º Semestre	<b>Modalidade:</b> Presencial
<b>Docente(s):</b> Thiago Henrique Carvalho Silva		

68 horas Teórica	00 horas Prática	00 horas Curricularização da Extensão	00 horas EaD	68 horas TOTAL	80 aulas Aulas Semanais: 04
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral:</b> Proporcionar os principais conceitos de recrutamento e seleção e apresentar as etapas que compõem esses processos.					
<b>Objetivos Específicos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Entender como o mercado de trabalho impacta nos processos e práticas de gestão de pessoas e também nos candidatos;</li><li>Conhecer as técnicas utilizadas em seleção de pessoas e como isso deve estar alinhado com as competências das vagas/cargos;</li><li>Identificar os principais indicadores de recursos humanos: absenteísmo e rotatividade.</li></ul>					
<b>Conteúdo Programático:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>O mercado de trabalho na atualidade;</li><li>Planejamento de recursos humanos e processo de provisão de pessoal;</li><li>Processos de recrutamento de pessoal e tipos de recrutamento;</li><li>Banco de currículos on-line e redes sociais no processo de recrutamento;</li><li>Modelos e análises de currículos, processo e técnicas de seleção de pessoas e seleção por competências;</li><li>Captação e retenção de talentos;</li></ul>					

- Seleção, inclusão e diversidade cultural e aspectos éticos legais do processo de recrutamento e seleção;
- Programas de socialização, integração de colaboradores e acompanhamento de período de experiência;

**Metodologia:**

- Serão propiciados conceitos teóricos suficientes para a compreensão do processo de agregação de pessoas;
- Após a exposição da aula, serão disponibilizadas listas de exercícios para fins de mensuração do conhecimento.
- O docente ficará disponível para atendimento ao aluno de segunda-feira à sexta-feira das 07h00 às 11h00, através das ferramentas, WhatsApp +55 66 9 9920-3607 e e-mail thiago.carvalho@ifmt.edu.br

**Recursos Didáticos:**

Livros, podcasts, mídias, base de dados: Portal CAPES, revistas, filmes, textos (estudos de casos). Softwares como Google Meet, Google Agenda, Google Drive, Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) - Moodle e SUAP.

**Curricularização da Extensão:** Não se aplica.

**Integração Curricular:** Não se aplica.

**Avaliação da aprendizagem:**

$[(A1 + A2 + An)/n] + Prova + Simulação / 3 = Média semestral$

- Atividades = 10;
- n = Número de atividades;
- Simulação - 0 - 10;
- Prova = 0 - 10;

**Recuperação processual:** Não se aplica.

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

- ALMEIDA, W. Captação e seleção de talentos: repensando a teoria e a prática. São Paulo: Atlas, 2004.
- BANOVA, M. R. Recrutamento, seleção e competências. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri, SP: Manole, 2014.
- LACOMBE, Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2011.
- RABAGLIO, M. O. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

**BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

- CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 8. ed. Barueri: manole, 2015.
- DUTRA, Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2017.
- MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016
- Pontes, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 8. ed. São Paulo, SP: LTR, 2015

**Observações:**

As atividades realizadas durante as aulas não poderão ser realizadas posteriormente, salvo quando se enquadrar nas previsões do regulamento didático para fins de faltas justificadas.

Cidade, 20 de março de 2024

Documento assinado eletronicamente por:

- **Thiago Henrique Carvalho Silva, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 20/03/2024 10:43:32.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 26/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 658537

Código de Autenticação: 4812643f79



Formulário 290/2024 - ALF-ENS/ALF-DG/CALF/RTR/IFMT





Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/1		
Componente Curricular: RESPONSABILIDADE SOCIAL E MEIO AMBIENTE		
Curso: TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Turma: 2º semestre	Modalidade: presencial
Docente(s): Marcelo Alexandre Bruno		

34 horas Teórica	___ horas Prática	___ horas Curricularização da Extensão	___ horas EaD	34 horas TOTAL	Aulas: 40 02 aulas Aulas Semanais:
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> 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.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Apontar o desenvolvimento histórico das questões ambientais.</li><li>• Compreender a responsabilidade social e ambiental como responsabilidade coletiva.</li><li>• Avaliar criticamente o comportamento socioambiental individual e coletivo no município.</li><li>• Compreender a legislação ambiental como norteadora do processo de responsabilidade socioambiental.</li></ul>					
<b>Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):</b> 1. Ética e Responsabilidade Social Empresarial: introdução e principais fundamentos para as práticas sociais e ambientais nas empresas.					

2. Análise da Legislação Ambiental: aprofundar o estudo da política nacional de educação ambiental (Lei 9.795/99) e regulamentação (Decreto 4.281/2002), compreendendo suas implicações e aplicação prática nas empresas.
3. Implementação de Programas de Responsabilidade Socioambiental: realizar estudos de casos e análise de estratégias eficazes para incorporar práticas responsáveis nas organizações empresariais.
4. Indicadores de Sustentabilidade: entender e explorar os indicadores e métricas utilizados para avaliar o desempenho socioambiental das organizações.
5. Desenvolvimento Sustentável no Contexto Global: comparar as práticas de responsabilidade social e ambiental em diferentes países e analisar os desafios e oportunidades globais.
6. Inovação Tecnológica e Sustentabilidade: investigar como avanços tecnológicos podem ser aplicados para promover a sustentabilidade e a responsabilidade social nas organizações.
7. Educação Ambiental nas Empresas: discutir a importância da conscientização ambiental e programas de educação ambiental para organizações e comunidades envolvidas (público interessado).
8. Responsabilidade Social e Ambiente no Setor de Tecnologia: analisar como as empresas de tecnologia podem contribuir positivamente para a sociedade e o meio ambiente, considerando os impactos de suas inovações.
9. Economia Circular: Explorar os princípios da economia circular e como as empresas podem adotar práticas sustentáveis na gestão de recursos e resíduos.
10. Desafios Contemporâneos em Responsabilidade Socioambiental: abordar agenda ambiental atual, como mudanças climáticas, diversidade e inclusão, e os desafios enfrentados pelas empresas na busca por soluções sustentáveis.
11. Gestão Ambiental Estratégica nas Empresas: explorar como as empresas podem integrar práticas de gestão ambiental em suas estratégias de negócios, considerando os benefícios financeiros, sociais e ambientais.
12. Ecologia e Sustentabilidade Empresarial: analisar os princípios da ecologia e como as empresas podem adotar abordagens sustentáveis na gestão de recursos, resíduos e na minimização do impacto ambiental.
13. Poluição Ambiental e Responsabilidade Empresarial: investigar os diferentes tipos de poluição causados por atividades empresariais e discutir estratégias eficazes de prevenção, controle e mitigação, destacando a responsabilidade das empresas.
14. Certificações Ambientais e Boas Práticas Empresariais: examinar as diversas certificações ambientais disponíveis para as empresas e como a adoção dessas práticas pode melhorar a reputação, reduzir impactos ambientais e atender a regulamentações.
15. Desenvolvimento de Projetos Sustentáveis: abordar a integração da responsabilidade empresarial na concepção e implementação de projetos, destacando a importância de considerar aspectos ambientais desde a fase inicial.

Metodologia: (presencial e EaD (quando houver))

Aulas teóricas serão desenvolvidas de forma interativa, com projeção multimídia, programas de computador, exposição dialogada, discussão e problematização de assuntos, trabalhos em grupo, utilização diversificada de recursos didáticos e audiovisuais, objetivando a construção de espaços potenciais de ensino e aprendizagem.

Recursos Didáticos:

Livros, audiovisuais, mídias, base de dados: Portal CAPES, revistas, filmes, textos, entre outros.

Curricularização da Extensão (Quando houver):

Sugestão de itens:

- Resumo:
- Objetivos:
- Resultados Esperados:

Integração Curricular (Quando houver):

Sugestão de itens:

- Resumo:
- Objetivos:
- Resultados Esperados:

- resumos esperados:
- Componentes Curriculares envolvidos:
- Turmas Envolvidas:

Avaliação da aprendizagem:

As avaliações serão cumulativas dos assuntos abordados pela disciplina no decorrer do semestre. As avaliações poderão ser realizadas através de: prova escrita (10 pontos, peso 2), participação do aluno em atividades práticas (10 pontos, peso 4), estudos dirigidos (10 pontos, peso 4), discussão de relatórios (10 pontos, peso 4), seminários (10 pontos, peso 4), outros.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

COSTA, M. A. G.; COSTA, E. C. Poluição ambiental: herança para gerações futuras. São Paulo: Orium, 2004.

DIAS, R. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2009.

KROETZ, C. E. Balanço social: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2000

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Política Nacional do Meio AmbientePolítica Nacional do Meio Ambiente - Lei 6.938 de 31 de agosto de 1981.

BRASIL. Código FlorestalCódigo Florestal - Lei 12.651 de 25 de maio de 2015.

BRASIL. Sistema Nacional das Unidades de ConservaçãoSistema Nacional das Unidades de Conservação - Lei 9.985 de 2000.

BRASIL. Política Nacional de Recurso HídricosPolítica Nacional de Recurso Hídricos - Lei 9.433 de 1997.

DIAS, R. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2006.

QUEIROZ, A. Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2001.

MOURA, L. A. A. Qualidade gestão ambiental. 5. ed. São Paulo: Relativa, 2008.

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.

SACHS, I. Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007.

Observações:

Alta Floresta, 12 de março de 2024

Documento assinado eletronicamente por:

- **Marcelo Alexandre Bruno, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 12/03/2024 10:35:26.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 19/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 655042

Código de Autenticação: 28660038c4







Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/1		
Componente Curricular: Clima e Cultura Organizacional		
Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	Turma: 4º semestre	Modalidade: Presencial
Docente(s): Priscila Terezinha Aparecida Machado		

68 horas Teórica	___ horas Prática	___ horas Curricularização da Extensão	___ horas EaD	68 horas TOTAL	80 aulas Aulas Semanais: 4
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> Capacitar os discentes para a compreensão dos conceitos de clima, cultura e as mudanças em que as organizações estão sujeitas e a suas aplicações.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> De forma específica, ao final da disciplina o aluno deverá estar apto a: <ul style="list-style-type: none"><li>• Conhecer os conceitos e os impactos da Cultura e do Clima Organizacional para a Área de Recursos Humanos.</li><li>• Compreender a cultura sob o ponto de vista ético e sustentável para a organização cujos impactos atingem a sociedade e o indivíduo.</li></ul>					
<b>Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestão do clima organizacional</li><li>• Diagnóstico organizacional</li></ul>					

- 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
- Estrutura e cultura organizacional: conhecendo as organizações
- Cultura organizacional: aspectos fundamentais e funções
- Diagnóstico e mudança da cultura organizacional: algumas possibilidades
- Definindo cultura
- Cultura organizacional
- Análise do histórico da empresa: o papel do fundador e sua influência social e econômica (DNA da organização)
- A importância da cultura como recurso estratégico

Metodologia: (presencial e EaD (quando houver))

Aulas expositivas dialogadas empregando:

- Quadro e equipamento de multimídias;
- Exibições de filmes de forma introdutória do tema e ou revisão dos conceitos estudados;
- Simulações presenciais teórico/prático;
- Dramatização através de atividades interdisciplinares;
- Debates entre grupos e turmas, abordando conteúdos complementares;
- Investigação científica;
- Uso de situações-problema ;
- Estudo de caso;
- Chuva de ideias.

Recursos Didáticos:

Uso de Livros, Apostilas, base de dados: Portal CAPES, recursos áudios visuais, revistas, publicação da área.

Curricularização da Extensão (Quando houver):

Não se aplica

Integração Curricular (Quando houver):

O conteúdo da disciplina de Clima e Cultura Organizacional será trabalhado em constante diálogo com algumas disciplinas que compõem o 4º semestre do curso (Consultoria Empresarial, Gestão Estratégica de Pessoas e Projeto Integrador IV), de modo que, no decorrer do semestre letivo, os discentes possam aplicar tais conhecimentos na elaboração de um trabalho interdisciplinar por meio do qual terão a oportunidade de desenvolver habilidades práticas em sua futura área de atuação, a gestão de pessoas.

Avaliação da aprendizagem:

Observância da frequência mínima exigida de 75% de presença nas aulas;

Composição da média final:

- Avaliação escrita - individual - objetiva/subjetiva (AV1): Valor 3,0
- Avaliação escrita - individual - objetiva/subjetiva(AV2): Valor 3,0
- Trabalho em equipe - projeto integrador (AV3): Valor 4,0

Média Final= (AV1+AV2+AV3)=10,0

Além das atividades, poderá ser utilizado pelo docente, a chamada atividade “bônus”, que consiste na realização de todos os exercícios propostos em sala de aula. Este bônus será utilizável apenas na avaliação, o critério desta utilização será definido pelo docente.

Prova Final

Ao aluno que não atingir Nota Final igual ou superior a 6,0 (seis) para aprovação e não extrapolar o limite de falta será proporcionada uma reavaliação versando todo conteúdo programático da disciplina.

Recuperação processual:

Não se aplica

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional** . 8 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2018.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional**. 5. ed. São Paulo - SP: Cengage Learning, 2013.

BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

JOHANN, Sílvio Luiz. **Gestão da cultura corporativa** . 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura**. 26. ed. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações** . 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

ABRAHAMSON, Eric. **Mudança organizacional**. - ed. São Paulo : M.Books, 2006.

Observações:

Alta Floresta, 27 de fevereiro de 2024

Documento assinado eletronicamente por:

- Priscila Terezinha Aparecida Machado, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 27/02/2024 16:09:01.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 08/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 650499  
Código de Autenticação: ef157234f7





Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/1		
Componente Curricular: CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS		
Curso: TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Turma: 4º SEM.	Modalidade: Presencial
Docente(s): Juliana Barbosa Brito		

68 horas Teórica	___ horas Prática	___ horas Curricularização da Extensão	___ horas EaD	68 horas TOTAL	80 aulas Aulas Semanais: 4
<b>Ementa:</b> Apresentar aos discentes os conceitos para ação de consultoria organizacional através dos princípios, regras, instrumentos, procedimentos, ferramentas e diagnóstico referente ao ambiente corporativo.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> Apresentar aos discentes conceitos para o desenvolvimento gerencial dos recursos humanos organizacionais e promover a prática acerca da gestão de pessoas.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> Identificar contextos básicos, históricos e evolutivos quanto a Consultoria em Recursos Humanos. Identificar como desenvolver e aplicar a Consultoria em Recursos Humanos. Apresentar exemplos que promovam discussões e assimilação teórica prática. Incentivar leitura e contextualização com a prática.					
<b>Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):</b> Conceitos básicos de consultoria.					



Características do consultor.

Tipos de consultoria.

Processos de contratação dos serviços de consultoria.

Relatório de consultoria.

Projeto de solução de problemas empresariais e/ou aproveitamento de oportunidades.

Metodologia: (presencial e EaD (quando houver))

Serão utilizadas metodologias como:

Aulas expositivas dialogadas utilizando meios didáticos, quadro branco, pinceis, além de projeções de slides, vídeos e imagens através de equipamento de multimídias;

Seminários para apresentação de trabalhos;

Dinâmicas em grupo;

Construção de portfólios;

Revisão dos conceitos estudados;

Resolução de exercícios;

Estudos dirigidos em sala de aula;

Resumos;

Debates;

Investigação científica;

Uso de situações-problema;

Estudo de caso;

Desenvolvimento de mapas conceituais;

Chuva de ideias/Brainstorming.

Recursos Didáticos:

Os recursos didáticos compreendem artigos, estudos de casos, resumos, mapas mentais, capítulos de livros, slides e recursos audiovisuais.

Curricularização da Extensão (Quando houver):

Sugestão de itens:

- Resumo:
- Objetivos:
- Resultados Esperados:

Integração Curricular (Quando houver):

Sugestão de itens:

- Resumo:
- Objetivos:
- Resultados Esperados:
- Componentes Curriculares envolvidos:
  
- Turmas Envolvidas:

Avaliação da aprendizagem:

Avaliação I - Avaliação escrita com questões objetivas e/ou discursivas. Será individual e sem consulta. Total de 10 pontos.

Avaliação I – Avaliação escrita com questões objetivas e/ou discursivas. Será individual e sem consulta. Total de 10 pontos.

Avaliação II – Projeto integrador. Total de 5 pontos.

Avaliação III – Trabalho em grupo. A atividade deverá ser realizada em grupo e expositiva. Total de 10 pontos.

Avaliação IV – Atividades realizadas em sala de aula, individualmente, com consulta e serem entregues ao final da aula ministrada. Total de 5 pontos.

Recuperação processual:

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CROCCO, L; GUTTMANN, E. **Consultoria empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2010.

LUCENA, M. D. S. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1999.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. São Paulo: Futura, 2005.

LEITE, Luiz Augusto Mattana da Costa, et al. **Consultoria em Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

MARCONDES, Reynaldo Cavalheiro et al. **Metodologia para trabalhos práticos e aplicados**. São Paulo: Editora Mackenzil, 2017.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão de talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.

LEME, R. **Avaliação de desempenho com foco em competência**: a base para remuneração por competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2000.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson, 2005.

OLIVEIRA, D. P. R. **Manual de Consultoria Empresarial**. São Paulo: Atlas, 2014.

Observações:

Alta Floresta/MT, 20 de Março de 2024.

Documento assinado eletronicamente por:

- Juliana Barbosa Brito, PROF ENS BAS TEC TECNOLOGICO-SUBSTITUTO, em 21/03/2024 11:51:10.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 21/03/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 672929

Código de Autenticação: 53a0ee1a5c







Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/1		
Componente Curricular: Gerenciamento de conflitos e Negociação		
Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	Turma: 4º semestre	Modalidade: Presencial
Docente(s): Evilaine Silva da Costa		

68 horas Teórica	___ horas Prática	___ horas Curricularização da Extensão	___ horas EaD	68 horas TOTAL	04 aulas Aulas Semanais:
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> Promover ao discente o exercício do papel de mediador frente a conflitos, levando em consideração o fator humano nesse processo.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilitar o desenvolvimento de um pensamento crítico-reflexivo acerca das variáveis envolvidas no processo de negociação e gestão de conflitos;</li><li>• Contribuir com o desenvolvimento de habilidades conceituais e técnicas sobre técnicas de negociação e gerenciamento de conflitos, para o pleno exercício de sua profissão;</li><li>• Apresentar os conceitos importantes e indispensáveis do tema, bem como, demonstrar a relevância da disciplina para a profissão de Gestor/Gestora de Recursos Humanos.</li></ul>					
<b>Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):</b>  Capítulo 01: Introdução a Conflitos.					

1. O conflito:
  - a. Conceito;
  - b. Como surgem os conflitos?
  - c. Quais os efeitos dos conflitos?
  - d. Aspectos positivos e negativos dos conflitos.
2. Visão tradicional x visão interacionista;
3. Tipos de Conflitos;
4. Classificação dos conflitos;
5. Níveis e estágios dos conflitos;
6. Estudo de caso: O conflito familiar na Adidas e o surgimento da Puma.

#### Capítulo 02: Negociação.

1. Conceitos e características da negociação;
2. Processo de negociação;
  - a. O papel do negociador;
  - b. Tempo, informação e poder: variáveis básicas;
  - c. Comunicação e relações interpessoais.
3. Tipos de Negociação;
  - a. Etapas;
  - b. Técnicas.
4. Caso prático: dramatização de uma negociação.

#### Capítulo 03: Técnicas de Negociação e Administração de Conflitos.

1. Abordagens para gestão de conflitos;
2. Estratégias de resolução de conflitos;
3. Modelo Harvard de Negociação;
4. O processo de mediação.

#### Capítulo 04: Ferramentas de desenvolvimento pessoal.

1. A influência da autogestão nos processos de negociação, mediação e gestão de conflitos.
2. Estudo de caso: O que podemos aprender com o reality show *Shark Tank*?

#### **Metodologia: (presencial e EaD (quando houver))**

A metodologia empregada consiste em aulas expositivas e dialogadas, apresentada através de recursos visuais de mídia (slides e/ou demais ferramentas), com aplicação de metodologias ativas, como: gamificação, aprendizagem por problemas e sala de aula invertida. Assim como, proposição de estudos de caso (regionais e nacionais) e apresentação de material audiovisual (filmes, documentários, entrevistas, entre outros) que servirão de base para rodas de debate. Ademais, serão utilizados, também, artigos publicados em revistas indexadas que servirão de fonte para seminários e outras atividades propostas.

**Recursos Didáticos:** Nesta disciplina, serão utilizados como recursos didáticos capítulos de livros, artigos, estudos de caso, exercícios práticos, slides e recursos audiovisuais.

#### **Curricularização da Extensão (Quando houver):**

Não se aplica.

#### **Integração Curricular (Quando houver):**

Não se aplica.

**Avaliação da aprendizagem:** O processo avaliativo acontecerá de forma contínua, de modo que, as avaliações se constituam como fontes de discussão e investigação pautadas em um enfoque crítico, diagnóstico e formativo. Nesse sentido, as avaliações de aprendizagem serão divididas em:

#### **Avaliação 01 (AV1) - nota máxima 10 pontos, composto da soma das seguintes atividades:**

- Fórum de atividades - nota máxima 06 pontos.
- Entrega/participação das atividades em sala - nota máxima 04 pontos.

**Atividade avaliativa 02 (AV2) - nota máxima 10 pontos, composto da soma das seguintes atividades:**

- Avaliação - nota máxima 08 pontos.
- Entrega/participação das atividades em sala - nota máxima 02 pontos.

**Atividade avaliativa 03 (AV3) - nota máxima 10 pontos**

- Fórum de atividades - nota máxima 10 pontos.

**Atividade avaliativa 04 (AV4) - nota máxima 10 pontos**

- Avaliação - nota máxima 10 pontos.

**Nota Final = (AV1 + AV2 + AV3 + AV4)/4**

Para aprovação, o/a discente deverá obter nota igual ou superior a 6,0. Os alunos e alunas que não alcançarem a média de 6,0 pontos, deverão realizar prova final, que seguirá o estabelecido no Regimento Interno deste Instituto. Assim como, a possível aplicação de provas substitutivas, devido à ausências justificadas.

**Recuperação processual:**

Não se aplica.

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

FIGLIANO, 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.

Observações:

Alta Floresta, 06 de fevereiro de 2024.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Evilaine Silva da Costa**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 21/03/2024 17:01:55.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 06/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 648326  
Código de Autenticação: f81d95f9f3





Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 1º Semestre / 2024		
Componente Curricular: GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS		
Curso: CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Turma: 4º Semestre	Modalidade: Presencial
Docente(s): Anderson Rodolfo de Lima		

68 horas Teórica	0 horas Prática	0 horas Curricularização da Extensão	0 horas EaD	0 horas TOTAL	80 aulas Aulas Semanais: 04
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> Apresentar aos discentes conceitos para o desenvolvimento gerencial dos recursos humanos organizacionais e promover a prática acerca da gestão de pessoas.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Apresentar aos alunos os conceitos fundamentais e teorias relevantes para o desenvolvimento gerencial dos recursos humanos nas organizações, proporcionando uma base sólida de conhecimento.</li><li>• Facilitar a compreensão dos processos essenciais da gestão de pessoas, incluindo recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho, visando à aplicação prática desses conceitos.</li><li>• Promover atividades práticas, como estudos de caso e simulações, para permitir que os alunos apliquem os conhecimentos teóricos adquiridos e desenvolvam habilidades gerenciais eficazes.</li><li>• Estimular o desenvolvimento de competências essenciais para a gestão de pessoas, tais como comunicação, liderança e resolução de conflitos, preparando os alunos para enfrentar os desafios do ambiente organizacional.</li></ul>					
<b>Conteúdo Programático:</b> A Gestão de Pessoas como Vantagem Competitiva: <ul style="list-style-type: none"><li>- Conceitos e importância da gestão de pessoas como diferencial competitivo</li></ul>					

- Conceitos e importância da gestão de pessoas como diferencial competitivo.
- Estratégias para alinhar a gestão de pessoas com os objetivos organizacionais.
- Casos de sucesso e boas práticas de gestão de pessoas como vantagem competitiva.

#### Gestão por Competências:

- Definição e características da gestão por competências.
- Identificação e mapeamento de competências organizacionais e individuais.
- Aplicação prática da gestão por competências no desenvolvimento de equipes e na gestão do desempenho.

#### Desenvolvendo o Capital Intelectual nas Organizações:

- Conceito de capital intelectual e sua importância para as organizações.
- Estratégias para desenvolver e valorizar o capital intelectual dos colaboradores.
- Casos de sucesso de empresas que investem no desenvolvimento do capital intelectual.

#### Gestão do Conhecimento Corporativo:

- Fundamentos da gestão do conhecimento.
- Processos e ferramentas para identificação, captura, compartilhamento e aplicação do conhecimento organizacional.
- Desenvolvimento de uma cultura organizacional voltada para o compartilhamento e a inovação.

#### Aprendizagem Individual e Coletiva nas Organizações:

- Teorias da aprendizagem individual e organizacional.
- Estratégias para promover a aprendizagem contínua dos colaboradores.
- Implementação de práticas de aprendizagem coletiva, como comunidades de prática e redes de conhecimento.

#### Metodologia:

Na metodologia de ensino adotada para esta disciplina, as aulas serão ministradas de forma expositiva e dialogada, com ênfase na construção do conhecimento a partir de questões norteadoras e da realidade dos estudantes. Os conteúdos serão disponibilizados no AVA-Moodle, proporcionando aos alunos acesso a materiais digitais para estudo complementar e acompanhamento do conteúdo ministrado em sala de aula. Durante as aulas, os conceitos-chave serão revisados, destacando os pressupostos essenciais para a compreensão dos temas abordados. Também serão utilizados estudos de casos para exemplificar e contextualizar os conteúdos, promovendo uma aprendizagem mais prática e aplicada.

#### Recursos Didáticos:

Serão utilizados na aula expositiva: notebook, datashow, passador de slide, quadro (branco), caneta pincel e apagador.

#### Curricularização da Extensão (Quando houver):

Não se aplica.

#### Integração Curricular (Quando houver):

Não se aplica.

#### Avaliação da aprendizagem:

A avaliação será composta por uma Prova individual (PI) por bimestre, com peso de 0,5, pelas notas dos Seminários em Grupo, com peso de 0,3, e pelas Atividades em Sala (AS), com peso de 0,2. Essas avaliações serão aplicadas de acordo com o cronograma estabelecido para cada bimestre. A nota final do bimestre será composta:

$$NFB = ((PI*0,50)+(SG*0,30)+(AS*0,20))$$

Ao final do período letivo cada média bimestral será multiplicada pelo seu peso, sendo posteriormente somadas e o resultado dividido, para obter a média semestral. Os alunos que contabilizarem média semestral inferior a 6,0 pontos e tiverem frequência em aula igual ou superior a 75% terão o direito de realizar uma prova final (PF) contemplando todo conteúdo programático da disciplina.

#### Recuperação processual:

Após identificar os principais conteúdos com baixa compreensão, será realizada uma nova abordagem dos temas, visando esclarecer eventuais dúvidas dos alunos.



## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DUTRA, J. S. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 7. ed São Paulo: Gente, 2001.

EBOLI, M. Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades. 2. ed. São Paulo: Gente, 2004.

## 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.

RICARDO, E. J. Educação corporativa e educação a distância. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

ZARIFIAN, P. Objetivo competência: por uma nova lógica. São Paulo, SP: Atlas, 2001.

Observações:

Alta Floresta, 16 de fevereiro de 2024.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Anderson Rodolfo de Lima, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 16/02/2024 08:24:31.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 11/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 651540  
Código de Autenticação: ad32cdc7ca





Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/1		
Componente Curricular: JOGOS EMPRESARIAIS		
Curso: TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Turma: 4º SEM.	Modalidade: Presencial
Docente(s): Juliana Barbosa Brito		

34 horas Teórica	___ horas Prática	___ horas Curricularização da Extensão	___ horas EaD	34 horas TOTAL	40 aulas Aulas Semanais: 2
<b>Ementa:</b> Conceituação de jogos aplicados a negócios. Etapas de um Jogo de Negócios. O Processo decisório no Jogo de Negócios. Simulações Empresariais.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> Proporcionar aos discentes um espaço para vivenciar o ambiente empresarial, desenvolvendo as suas habilidades, competências e conhecimentos.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> Conhecer contextos históricos e de desenvolvimento dos jogos empresariais. Identificar processos e metodologias dos jogos empresariais. Proporcionar práticas de aplicação dos jogos empresariais.					
<b>Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):</b> Educação. Conceituação de Jogos Empresariais e suas características. Origem e evolução dos jogos cooperativos.					

Jogos cooperativos nas empresas.

Facilitando jogos cooperativos.

Práticas de jogos cooperativos

Metodologia: (presencial e EaD (quando houver))

Serão utilizadas metodologias como:

Aulas expositivas dialogadas utilizando meios didáticos, quadro branco, pinceis, além de projeções de slides, vídeos e imagens através de equipamento de multimídias;

Seminários para apresentação de trabalhos;

Dinâmicas em grupo;

Simulação de jogos empresariais e estratégia;

Construção de portfólios;

Revisão dos conceitos estudados;

Resolução de exercícios;

Estudos dirigidos em sala de aula;

Resumos;

Debates;

Investigação científica;

Uso de situações-problema;

Estudo de caso;

Desenvolvimento de mapas conceituais;

Chuva de ideias/Brainstorming.

Recursos Didáticos:

Os recursos didáticos compreendem artigos, estudos de casos, resumos, mapas mentais, capítulos de livros, slides e recursos audiovisuais.

Curricularização da Extensão (Quando houver):

Sugestão de itens:

- Resumo:
- Objetivos:
- Resultados Esperados:

Integração Curricular (Quando houver):

Sugestão de itens:

- Resumo:
- Objetivos:
- Resultados Esperados:
- Componentes Curriculares envolvidos:
- Turmas Envolvidas:

Avaliação da aprendizagem:

Avaliação I – Avaliação escrita com questões objetivas e/ou discursivas. Será individual e sem consulta. Total de 10 pontos.

Avaliação II – Apresentação de seminário individual. Total de 10 pontos.

Avaliação III – Atividades realizadas em sala de aula, individualmente, com consulta e serem entregues ao final da aula ministrada. Total de 5 pontos.

Avaliação IV - Projeto integrador. Total de 5 pontos.

Recuperação processual:

#### 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.

BÉRNÍ, Duilio 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.

Observações:

Alta Floresta/MT, 20 de Março de 2024.

Documento assinado eletronicamente por:

- Juliana Barbosa Brito, PROF ENS BAS TEC TECNOLOGICO-SUBSTITUTO, em 21/03/2024 12:03:30.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 21/03/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 672936

Código de Autenticação: db28045acb







Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/1		
Componente Curricular: Projeto Integrador II		
Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	Turma: 2º semestre	Modalidade: Presencial
Docente(s): Evilaine Silva da Costa		

51 horas Teórica	___ horas Prática	___ horas Curricularização da Extensão	___ horas EaD	51 horas TOTAL	03 aulas Aulas Semanais:
<b>Ementa:</b> 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, sugere-se utilizar de uma das disciplinas dos semestres do curso, Para este semestre, a disciplina a ser trabalhada será Comportamento Organizacional.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> Permitir que haja uma integração dos conteúdos determinados pelos componentes tradicionais, aprimorando a aprendizagem de forma interdisciplinar, integrando a teoria e a prática. Assim como, buscar 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.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Contribuir expressamente com a curricularização da extensão;</li><li>• Aproximar de forma interdisciplinar o aluno do seu futuro campo de atuação;</li><li>• Aliar a teoria com a prática por meio de atividades que envolvem a comunidade externa e empresarial.</li></ul>					
<b>Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conceituação do Projeto de Pesquisa;</li><li>• Introdução e fundamentação teórica;</li><li>• Procedimentos Metodológicos;</li><li>• Desenvolvimento do Projeto Integrador:</li></ul>					

- Elaboração da pesquisa;
- Análise dos resultados encontrados.
- Considerações Finais.

**Metodologia: (presencial e EaD (quando houver):** A metodologia empregada consiste em aulas expositivas e dialogadas, apresentada através de recursos visuais de mídia (slides e/ou demais ferramentas), com uso de artigos publicados em revistas indexadas que servirão de fonte para o desenvolvimento do Projeto Integrador. A temática deste semestre será Comportamento Organizacional e, portanto, o projeto será desenvolvido junto à disciplina em questão. Para construção do Projeto Integrador, os encontros serão divididos da seguinte forma:

- **24/02 - 1º encontro presencial:** Apresentação do planejamento do semestre aos discentes.
- **02 a 23/03 - prazo para desenvolvimento da entrega parcial 01, sendo:** Pesquisa do referencial teórico. Vale frisar que, o autores e conceitos debatidos na aula da disciplina de Comportamento Organizacional servirão de base para esta etapa.
- **30/03 - 2º encontro presencial:** Entrega da primeira parcial. Nesta aula, os discentes deverão compartilhar - em forma de roda de conversa - os seus achados, assim como, as dificuldades e os êxitos.
- **06 a 20/04 - prazo para desenvolvimento da entrega parcial 02:** Elaboração da metodologia e da estrutura do estudo de caso.
- **27/04 - 3º encontro presencial:** Entrega da segunda parcial. Nesta aula, os discentes deverão compartilhar - em forma de roda de conversa - os seus achados, assim como, as dificuldades e os êxitos
- **04 a 18/05 - prazo para desenvolvimento do estudo de caso:** Realização da pesquisa junto à empresa escolhida.
- **25/05 - 4º encontro presencial:** Entrega do resultado a pesquisa realizada junto a empresa.
- **01 a 15/06 - prazo para desenvolvimento do Projeto Final:** Análise dos resultados e conclusão.
- **22/06:** Entrega do Projeto Final.
- **29/06 - 5º encontro presencial:** Apresentação do Projeto Final.

**Recursos Didáticos:** Uso de livros, apostilas, recursos audiovisuais, revistas indexadas, entre outros.

#### **Curricularização da Extensão (Quando houver):**

A carga horária dedicada à creditação curricular da extensão está contemplada nesta disciplina, por meio do seu caráter extensionista. Isto porque, os discentes matriculados no componente Projeto Integrador II estarão vinculado ao Projeto de Extensão, coordenado pela docente em questão, sendo este submetido ao edital de Livre Iniciativa. Os resultados serão apresentados à comunidade externa, cumprindo assim, o papel formativo da curricularização da extensão.

#### **Integração Curricular (Quando houver):**

Não se aplica.

**Avaliação da aprendizagem:** O processo avaliativo acontecerá de forma contínua, de modo que, as avaliações se constituam como fontes de discussão e investigação pautadas em um enfoque crítico, diagnóstico e formativo. Nesse sentido, as avaliações de aprendizagem serão divididas em:

- AV 1 - Avaliação 01: Entrega parcial 01 - nota máxima 10;
- AV 2 - Avaliação 02: Entrega parcial 02 - nota máxima 10;
- AV 3 - Avaliação 03: Entrega do Projeto final - nota máxima 10;
- AV 4 - Avaliação 04: Apresentação dos resultados - nota máxima 10.

**Nota final: 0,2AV1 + 0,2AV2 + 0,4AV3 + 0,2AV4**

Para aprovação, o/a discente deverá obter nota igual ou superior a 6,0. Os alunos e alunas que não alcançarem a média de 6,0 pontos, deverão realizar prova final, que seguirá o estabelecido no Regimento Interno deste Instituto. Assim como, a possível aplicação de provas substitutivas, devido à ausências justificadas.

#### **Recuperação processual:**

Não se aplica.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FERREIRA, M. P. Pesquisa em administração e ciências sociais: um guia para publicação de artigos acadêmicos. São Paulo, SP: LTC, 2015.

VERGARA, S. C. Métodos de pesquisa em administração. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2015

Observações:

Alta Floresta, 06 de fevereiro de 2024.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Evilaine Silva da Costa**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 09/02/2024 10:15:13.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 06/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 648763

Código de Autenticação: f1f08bb583







Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/1		
Componente Curricular: Projeto Integrador IV		
Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	Turma: 4º semestre	Modalidade: Presencial
Docente(s): Priscila Terezinha Aparecida Machado		

50 horas Teórica	___ horas Prática	___ horas Curricularização da Extensão	___ horas EaD	50 horas TOTAL	60 aulas Aulas Semanais: 3
Ementa:					
Objetivo Geral da Disciplina: Permitir uma integração dos conteúdos determinados pelos componentes tradicionais, aprimorando a aprendizagem de forma interdisciplinar, integrando a teoria e a prática.					
Objetivos Específicos da Disciplina: De forma específica, ao final da disciplina o aluno deverá estar apto a: <ul style="list-style-type: none"><li>• Relacionar a aprendizagem na sala de aula com a pesquisa e com a prática profissional;</li><li>• Exercer competências essenciais como a capacidade de projetar, a de trabalhar em grupo, entre outras.</li></ul>					
Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver): <ul style="list-style-type: none"><li>• Conceituação Projeto de Pesquisa</li><li>• Introdução e fundamentação teórica</li><li>• Procedimentos Metodológicos</li><li>• Desenvolvimento de Pesquisa: aplicação da pesquisa</li><li>• Análise e discussão dos resultados</li></ul>					
Metodologia: (presencial e EaD (quando houver))					
Aulas expositivas, diálogos, experiências:					

Aulas expositivas dialogadas empregando:

- Quadro e equipamento de multimídias;
- Exibições de filmes de forma introdutória do tema e ou revisão dos conceitos estudados;
- Simulações presenciais teórico/prático;
- Dramatização através de atividades interdisciplinares;
- Debates entre grupos e turmas, abordando conteúdos complementares;
- Investigação científica;
- Uso de situações-problema ;
- Estudo de caso;
- Chuva de ideias.

Recursos Didáticos:

Uso de Livros, Apostilas, base de dados: Portal CAPES, recursos áudios visuais, revistas, publicação da área.

Curricularização da Extensão (Quando houver):

A curricularização da extensão, será trabalhada de forma interdisciplinar entre algumas disciplinas do semestre, bem como, com atividades que envolvem a comunidade externa e empresarial, buscando aliar a teoria com a prática e resultando em um plano de ação, como forma de melhoria e de sugestões para a organização pesquisada.

Integração Curricular (Quando houver):

O conteúdo da disciplina de Projeto Integrador IV será trabalhado em constante diálogo com algumas disciplinas que compõem o 4º semestre do curso, sendo elas: Clima e Cultura Organizacional, Consultoria de Recursos Humanos e Gestão Estratégica de Pessoas, de modo que, no decorrer do semestre letivo, os discentes possam aplicar tais conhecimentos na elaboração de um trabalho interdisciplinar por meio do qual terão a oportunidade de desenvolver habilidades práticas em sua futura área de atuação, a gestão de pessoas.

Avaliação da aprendizagem:

Observância da frequência mínima exigida de 75% de presença nas aulas;

Composição da média final (Média Ponderada)

- Atividade Escrita do Projeto Integrador (AV1) – Valor 10,0 - Peso 6,0

- Atividade Prática do Projeto Integrador (AV2) – Valor 10,0 - Peso 4,0

Média Final= ((AV1\*60%)+(AV2\*40%))=10,0

Prova Final

Ao aluno que não atingir Nota Final igual ou superior a 6,0 (seis) para aprovação e não extrapolar o limite de falta será proporcionada uma reavaliação versando todo conteúdo programático da disciplina.

Recuperação processual:

Não se aplica

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais** . 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração** . 12. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2016.

FERREIRA, M. P. **Pesquisa em administração e ciências sociais** : um guia para publicação de artigos acadêmicos. São Paulo, SP: LTC, 2015.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração** . 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2015.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e método. 5. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2014.

Observações:

Alta Floresta, 26 de fevereiro de 2024

Documento assinado eletronicamente por:

- Priscila Terezinha Aparecida Machado, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/02/2024 17:47:21.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 26/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 659234

Código de Autenticação: c00f51effe



Formulário 145/2024 - ALF-ENS/ALF-DG/CALF/RTR/IFMT



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

PLANO DE ENSINO		
Campus: Alta Floresta		
Período Letivo: 2024/01		
Componente Curricular: Sindicalismo		
Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	Turma: 4º semestre	Modalidade: Presencial
Docente(s): Felipe Biguinatti Carias		

34 horas Teórica	___ horas Prática	___ horas Curricularização da Extensão	___ horas EaD	40 horas TOTAL	Aulas Semanais: 2
<b>Ementa:</b> 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.					
<b>Objetivo Geral da Disciplina:</b> 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.					
<b>Objetivos Específicos da Disciplina:</b> a) Compreender o sentido sociohistórico da formação e da luta sindical; b) Analisar as diferentes formas de organização sindical; c) Refletir sobre o papel da luta sindical no neoliberalismo.					
<b>Conteúdo Programático - presencial e EaD (quando houver):</b>					

23/02 – As influências da Revolução Inglesa de 1640 na Revolução Industrial:

01/03 – Formação da classe operária em meio aos conflitos da Revolução Industrial:

08/03 – O que significa o comércio no capitalismo?

15/03 – Mais-Valia e o acúmulo de capital:

22/03 – A organização sindical do ponto de vista do direito:

05/04 – Direito sindical na Constituição de 1988 e na Organização Internacional do Trabalho:

12/04 – Diferentes formas de organização sindical:

19/04 – Qual a função do sindicado em tempos de neoliberalismo?

26/04 – A luta sindical tem gênero?

03/05 – Avaliação – Análise de um material audiovisual:

10/05 – Avaliação – Elaboração escrita de uma intervenção sindical a partir do material audiovisual.

17/05 – A atuação dos operários brasileiros na resolução de conflitos:

24/05 – Vivemos a era do pós-sindicato?

07/06 – Estudos de casos – Exercício:

Apresentação de um problema que foi resolvido por intermédio de algum sindicato nacional.

14/06 – Estudos de casos – Exercício:

Apresentação de um problema que foi resolvido por intermédio de algum sindicato nacional.

21/06 – Avaliação – Análise e possível intervenção de um problema experimentado pelo sindicato dos professores do IFMT.

28/06 – Avaliação – Análise e possível intervenção de um problema experimentado pelo sindicato dos professores do IFMT.

05/07 – Finalização do semestre.

**Metodologia:** (presencial e EaD (quando houver))

A metodologia visa o diálogo entre professor e estudantes através de aulas expositivas, com ênfase nas dúvidas e questões dos próprios estudantes. O professor reservará um horário no contraturno para dialogar em relação às dúvidas sobre os temas abordados. Será utilizado o ambiente virtual (Google Drive ou SUAP) para disponibilizar os materiais discutidos em sala.

**Recursos Didáticos:**

**Recursos visuais:** Quadro de vidro; slide; peças de artes (telas, peças, esculturas), textos (livros, revistas, jornais, artigos, cordel), ilustrações (fotografias, gravuras, gráficos, mapas).

**Recursos auditivos:** Álbum de música e podcast.

**Recursos audiovisuais:** Vídeos (filmes, documentários, animações, curta-metragem), dispositivos (televisão, computador, notebook, data show, filmadora, celular/smartphone, câmera fotográfica), cinema, teatro.

**Ambientes:** Sala de aula, auditório, laboratórios (informática, multidisciplinar, artes etc) e biblioteca.

Curricularização da Extensão (Quando houver):

Sugestão de itens:

- Resumo:
- Objetivos:
- Resultados Esperados:

Integração Curricular (Quando houver):

Sugestão de itens:

- Resumo:
- Objetivos:
- Resultados Esperados:
- Componentes Curriculares envolvidos:
- Turmas Envolvidas:

Avaliação da aprendizagem:

Primeira avaliação: Interpretação de uma obra audiovisual e proposta de intervenção a partir do material.

Segunda avaliação: Análise e possível intervenção de um problema experienciado pelo sindicato dos professores do IFMT.

Recuperação processual:

#### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ANFIPEA (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.

ANTUNES, Ricardo. O que é Sindicalismo. 2. ed São Paulo: Brasiliense, 1980.

BOITO JÚNIOR, Armando. Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil. São Paulo: Xamã, 1999.

CARDOSO, Adalberto Moreira. A Trama da Modernidade. Pragmatismo sindical e democratização no Brasil. Rio de Janeiro: Revan-IUPERJ-UCAM, 1999.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

Hill, Christopher. Fundo Econômico da Revolução Inglesa. *In: A Revolução Inglesa de 1640*. 2 ed. Lisboa, Presença, 1983.

THOMPSON, Edward P. Número ilimitado de membros. *In: A formação da classe operária*.: tradução Denise Bottman. – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

\_\_\_\_\_. As fortalezas de Satanás. *In: A formação da classe operária*.: tradução Denise Bottman. – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

SWEEZY, Paul. O Problema do Valor Qualitativo. *In: Teoria do Desenvolvimento Capitalista*: Princípios de Economia Política Marxista. Tradução de Waltensir Dutra. – Rio de Janeiro: 4º ed. Editora Zahar, 1976.

SWEEZY, Paul. Mais-Valia e Capitalismo. *In: Teoria do Desenvolvimento Capitalista*: Princípios de Economia Política Marxista. Tradução de Waltensir Dutra. – Rio de Janeiro: 4º ed. Editora Zahar, 1976.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Capítulo 1. Direito Sindical: Conceito, Divisão e Posição. *In: Compêndio de direito sindical* (in memorian), Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. – 8ª. ed. – São Paulo : LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. Capítulo 2. O Princípio da Liberdade Sindical. *In: Compêndio de direito sindical* (in memorian), Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. – 8ª. ed. – São Paulo : LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. Capítulo 13. A Constituição de 1988. *In: Compêndio de direito sindical* (in memorian), Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. – 8ª. ed. – São Paulo : LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. Capítulo 14. A Organização Internacional do Trabalho. *In: Compêndio de direito sindical* (in memorian), Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. – 8ª. ed. – São Paulo : LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. Capítulo 23. Entes Sindicais de Cúpula. *In: Compêndio de direito sindical* (in memorian), Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. – 8ª. ed. – São Paulo : LTr, 2015.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. *In: ANTUNES, Ricardo (org.). Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra.* 2ª ed. São Paulo, Boitempo, 1997.

CAPPELLIN, Paola. **Viver o Sindicalismo no Feminino.** Estudos Feministas. N. E./ 1994.

FAUSTO, Boris. **Conflito Social na República Oligárquica: A Greve de 1917.** Trabalho apresentado ao simpósio sobre: “Clases obreras y populares en America Latina”, incluindo na reunião de História Econômica e Social do Congresso de Americanistas (México, 1974).

BOITO Jr. Armando; MARCELINO, Paula. **O sindicalismo deixou a crise para trás?** Um novo ciclo de greves na década de 2000. Caderno CRH. 23(59). 2010. Disponível em: < <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/19105/0> >. Acesso em: 18 de fevereiro de 2024.

Observações:

Cidade, 20 de março de 2024

Documento assinado eletronicamente por:

- **Felipe Biguinatti Carias, PROF ENS BAS TEC TECNOLOGICO-SUBSTITUTO**, em 20/03/2024 10:16:45.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 18/02/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 654213  
Código de Autenticação: 8ba84d391e

