



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - SETEC  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO  
CAMPUS AVANÇADO TANGARÁ DA SERRA  
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

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

Eixo: Gestão e Negócios  
Modalidade: Presencial  
Nível: Educação Superior Tecnológica

Área de conhecimento-CNPQ: Administração de Recursos Humanos (6.02.01.05-3)

TANGARÁ DA SERRA-MT  
2023

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do Projeto Pedagógico do Curso aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

**DIREÇÃO****REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO**

Júlio César dos Santos

**PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO**

João Germano Rosinke

**PRÓ-REITORA DE ENSINO**

Luciana Maria Klumt

**PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO**

Frankes Marcio Batista Siqueira

**PRÓ-REITOR DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO**

Epaminondas de Matos Magalhães

**DIRETORA DE GRADUAÇÃO**

Ana Cláudia Tasinaffo Alves

**DIRETOR GERAL DO *CAMPUS* AVANÇADO TANGARÁ DA SERRA**

Gilcelio Luiz Peres

**CHEFE DO DEPARTAMENTO DE ENSINO DO *CAMPUS* AVANÇADO  
TANGARÁ DA SERRA**

Aline Cristine Ferreira Braga do Carmo

**COORDENADORA DO CURSO**

Débora Borges dos Santos

**NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE**  
**CURSO SUPERIOR DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

PORTARIA 36/2023 - TGA-GAB/TGA-DG/CTGA/RTR/IFMT, de 11 de maio de 2023

**Presidente**

Prof.<sup>a</sup> Ma. Débora Borges dos Santos

**Membros**

Prof. Dr. Adilson Vagner de Oliveira

Prof.<sup>a</sup> Ma. Amanda Loiola de Carvalho

Prof. Me. Jessé Garcia de Faria

Prof. Dr. Fernando Parra dos Anjos Lima

Prof.<sup>a</sup> Ma. Katia Valeria de Lima Linck

Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Cleunice Fantinati da Silva

Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria José de Castro

Prof.<sup>o</sup> Me Michael Alves de Almeida

**Chefe do Departamento de Ensino**

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Aline Cristine Ferreira Braga do Carmo

## SUMÁRIO

<b>1. APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Dados de Identificação do curso .....</b>	<b>8</b>
<b>2. PERFIL INSTITUCIONAL .....</b>	<b>8</b>
<b>3. CARACTERIZAÇÃO DO CAMPUS .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. Dados de Identificação .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2 História do Campus.....</b>	<b>10</b>
<b>3.3 Perfil do <i>Campus</i>.....</b>	<b>11</b>
<b>3.4 Áreas de Atuação .....</b>	<b>11</b>
<b>3.5 Princípios.....</b>	<b>11</b>
<b>3.6 Finalidades .....</b>	<b>12</b>
<b>4. JUSTIFICATIVA PARA A OFERTA DO CST EM GESTÃO DE RH.....</b>	<b>13</b>
<b>5. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA DO CURSO .....</b>	<b>19</b>
<b>5.1 Políticas Institucionais no Âmbito do Curso.....</b>	<b>19</b>
<b>6. OBJETIVOS DO CURSO .....</b>	<b>22</b>
<b>7. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO .....</b>	<b>24</b>
<b>8. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....</b>	<b>28</b>
<b>8.1 Estrutura Curricular.....</b>	<b>29</b>
<b>8.2 Princípios norteadores da concepção Curricular .....</b>	<b>32</b>
<b>8.3 Projetos e ações especiais e de Educação Inclusiva .....</b>	<b>34</b>
<b>8.3.1 Pessoas com Necessidades Especiais (PNEE).....</b>	<b>35</b>
<b>8.3.2 Questões Étnicas e Raciais .....</b>	<b>35</b>
<b>8.3.3 Questões de Gênero .....</b>	<b>36</b>
<b>8.3.4 Educação Ambiental.....</b>	<b>37</b>
<b>8.3.5 Educação em Direitos Humanos .....</b>	<b>37</b>
<b>8.4 Matriz Curricular .....</b>	<b>39</b>
<b>8.5.1 Ações e Projetos Extensionistas no Curso Superior .....</b>	<b>43</b>
<b>8.5.2 Disciplinas com CH de Ensino à distância .....</b>	<b>49</b>
<b>8.6 Fluxograma .....</b>	<b>53</b>
<b>8.7 Matriz de Equivalência .....</b>	<b>54</b>
<b>9. METODOLOGIA DE ENSINO .....</b>	<b>102</b>
<b>9.1 Metodologia de ensino à distância.....</b>	<b>103</b>
<b>9.1.1 Centro de Referência em Educação a Distância (CREaD) e Núcleo de Educação a Distância (NEaD) .....</b>	<b>104</b>
<b>10. ARTICULAÇÃO ENTRE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO .....</b>	<b>105</b>
<b>10.1 Atividades Complementares .....</b>	<b>105</b>
<b>10.2 Trabalho De Conclusão de Curso – TCC .....</b>	<b>106</b>

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

10.3	Curricularização da Extensão.....	106
11.	APOIO AO DISCENTE.....	108
12.	GESTÃO DO CURSO E PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA.....	111
13.	TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO .....	112
14.	AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO-APRENDIZAGEM.....	113
15.	NÚMERO DE VAGAS .....	115
16.	NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE – NDE .....	116
16.1	Membros do Núcleo Docente Estruturante.....	117
17.	ATUAÇÃO DA COORDENAÇÃO .....	117
18.	CORPO DOCENTE: TITULAÇÃO .....	119
18.1	Quadro de Docentes do Curso (2023) .....	120
18.2	Atuação do Docente no Curso .....	121
19.	REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE DO CURSO.....	121
20.	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO DOCENTE.....	122
21.	EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA.....	123
22.	EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA SUPERIOR .....	124
23.	COLEGIADO DE CURSO SUPERIOR.....	125
24.	PRODUÇÃO CIENTÍFICA, CULTURAL, ARTÍSTICA OU TECNOLÓGICA.....	126
25.	INFRAESTRUTURA.....	127
25.1	Sala Coletiva de Professores .....	127
25.2	Espaço de Trabalho para o Coordenador .....	127
25.3	Salas de Aula .....	128
26.	ACESSO DOS ALUNOS A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA .....	129
27.	BIBLIOGRAFIA BÁSICA E COMPLEMENTAR.....	130
28.	LABORATÓRIOS DIDÁTICOS DE FORMAÇÃO BÁSICA .....	131
29.	COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP).....	132
30.	PLANO DE MELHORIAS.....	132
31.	REQUISITOS DE ACESSO AO CURSO .....	133
32.	PÚBLICO-ALVO .....	134
33.	MATRÍCULA .....	134
34.	APROVEITAMENTO DE ESTUDOS .....	134
35.	TRANSFERÊNCIA.....	136
35.1	Reopção ou Transferência Interna.....	136
35.2	Transferência Externa e Portadores de Diploma de Graduação .....	136

<b>36. POLÍTICAS DE PERMANÊNCIA E ÊXITO .....</b>	<b>137</b>
<b>37. CERTIFICADOS E DIPLOMAS .....</b>	<b>138</b>
<b>38. RECONHECIMENTO DO CURSO .....</b>	<b>138</b>
<b>39. LEGISLAÇÃO E DIRETRIZES .....</b>	<b>139</b>
<b>40. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>143</b>
<b>ANEXO I - REGIMENTO INTERNO DO NDE .....</b>	<b>145</b>

## 1. APRESENTAÇÃO

Este documento apresenta o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ofertado no eixo de Gestão e Negócios pelo *campus* avançado Tangará da Serra. Nele é estabelecida uma real consonância com o perfil do egresso, propondo a qualificação profissional voltada ao atendimento efetivo das demandas do mundo do trabalho, conforme prevê a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 11.741/08), em seu Art. 39 “A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia”, por meio do ensino, pesquisa e extensão.

Segundo dados do INEP (2019), entre 2018 e 2019, o número de matrículas em cursos tecnológicos cresceu 11,5%, o maior índice entre os graus acadêmicos, incluindo a licenciatura e o bacharelado. Em 2002, quando comparado à 2021, o crescimento foi de 12% (INEP, 2022). Em consonância com dados do Conselho Federal de Administração (CFA, 2016), expostos na “Pesquisa Nacional Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador”, os Cursos Superiores de Tecnologia (CST), em áreas específicas da administração, tiveram crescimento de 137,12% entre os anos de 2007 e 2014, e a demanda por tais cursos cresce acompanhada pela demanda pelos profissionais que neles se formam, com capacidade para liderar, formar e motivar equipes, enfrentar problemas e buscar soluções de maneira estratégica, ao demonstrar comprometimento e comportamento ético na utilização das ferramentas de gestão.

O Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (MEC, 2016) prevê que o Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos esteja preparado para gerir pessoas, atuando no recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios, elaborando planos de carreira voltados ao desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias), além de atuar para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, avaliar o desempenho dos colaboradores da organização.

Prezando por atender de maneira eficaz o descrito acima, o CST em Gestão de Recursos Humanos a realizar-se no IFMT *campus* avançado Tangará da Serra, foi estruturado sob uma moderna visão do mundo do trabalho, oferecendo componentes

curriculares indispensáveis à formação do profissional, com aplicação prática, que se adequa ao contexto organizacional do município, pois o seu egresso estará apto a atuar na indústria, comércio e prestação de serviços.

Por meio da apresentação da história do IFMT, bem como o seu perfil, áreas de atuação, vocação, princípios e finalidades do *campus* avançado Tangará da Serra, seguidos da apresentação do CST em Gestão de Recursos Humanos, composta principalmente por sua justificativa, objetivos, perfil do egresso, matriz curricular e dados técnicos relativos ao ingresso, transferência, composição do corpo docente, o presente projeto pedagógico visa evidenciar o compromisso desta instituição em ofertar um curso capaz de desenvolver no aluno uma visão realista, solidária e cooperativa, para uma atuação profissional competente, crítica e criativa.

O PPC de Gestão em RH foi aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017 e o funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Decorridos seis anos desde a estruturação da matriz, a realidade vivenciada requer novas reflexões sobre a organização curricular e metodologias de ensino, pesquisa e extensão aplicadas à construção do perfil profissional dos egressos, bem como a necessidade de respeitar a regulamentação do IFMT que estipulou o limite máximo tolerado de 5% sobre a carga horária mínima exigida pelas DCNs (Diretrizes Curriculares Nacionais), com a garantia da qualidade do curso vigente.

Nos últimos anos, em especial após a pandemia do COVID 19, o IFMT se preparou para garantir a otimização dos processos, via comunicação em sistema e com o uso das tecnologias da informação para atender as especificidades do público, forneceu condições para a qualificação docente e técnica para atuar na educação à distância. Apropriando-se dessa evolução, ao planejar a formação de profissionais para atuar nas diversas áreas de Recursos Humanos foi assegurada a carga horária de 15% na modalidade à distância, via otimização do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA/Moodle), além de 12% da carga horária dedicada às atividades de extensão.

A presente reformulação é fruto de estudos, análises e debates coordenados pelo Núcleo Docente Estruturante – NDE, envolvendo docentes, discentes, egressos e a comunidade externa. O documento apresentado tem caráter cíclico, portanto, estará em constante construção.

### **1.1. Dados de Identificação do curso**

**CURSO:** Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

**EIXO TECNOLÓGICO:** Gestão e Negócios

**NÍVEL:** Superior Tecnológico

**MODALIDADE:** Presencial (15% EaD)

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos

**CARGA HORÁRIA TOTAL:** 1.600 (Uma mil e seiscentas) horas/relógio

**CARGA HORÁRIA DE EXTENSÃO:** 190 (Cento e noventa) h/r

**CARGA HORÁRIA DE ENSINO À DISTÂNCIA:** 240 (Duzentas e quarenta) h/r

**PERIODICIDADE DE SELEÇÃO:** Anual

**REGIME DE MATRÍCULA:** Semestral

**DURAÇÃO DO CURSO:** 5 (cinco) semestres

**TURNO DE FUNCIONAMENTO:** Noturno

**NÚMERO DE ALUNOS:** 35 (trinta e cinco) vagas anuais

**INÍCIO DO CURSO:** 1º Semestre de 2018

**VIGÊNCIA DESTE PPC:** 2024/1

## **2. PERFIL INSTITUCIONAL**

A Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, cujas origens remontam ao ano de 1909, com a missão de oferecer educação profissional e tecnológica pública, gratuita e de qualidade, foi incumbida de contribuir para o desenvolvimento científico, tecnológico e sociocultural do país, sem perder de vista o seu caráter inclusivo e sustentável.

Pretende atuar em favor do desenvolvimento local e regional na perspectiva da construção da cidadania. Para tanto, propõe um diálogo vivo entre educação e tecnologia. A tecnologia é o elemento transversal presente no ensino, na pesquisa e na extensão, configurando-se como uma dimensão que ultrapassa os limites das simples aplicações técnicas e amplia-se aos aspectos socioeconômicos e culturais. Nesta visão, pretende-se construir currículos centrados na dimensão tecnológica, privilegiando tanto os aspectos materiais das tecnologias envolvidas na formação profissional pretendida quanto prático ou a arte do como fazer.

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

O município de Tangará da Serra vem apresentando ímpar crescimento econômico e social dentro do estado de Mato Grosso, gerando novos “postos de trabalho”. Muitas empresas necessitam de profissionais qualificados para preenchimento de vagas nos vários nichos de mercado, o que oferece oportunidades para a atuação do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. Nesse sentido, o IFMT *campus* avançado Tangará da Serra, ao se apresentar como instituição que tem por finalidade formar e qualificar profissionais no âmbito da educação técnica e tecnológica, nos diferentes níveis e modalidades de ensino, para os diversos setores da economia, redefiniu sua função social em consonância com as necessidades identificadas. Assim, consciente do seu papel social, entende que não pode prescindir de uma ação efetiva que possibilite a definição de projetos para o desenvolvimento do processo de inserção do homem na sociedade, de forma participativa, ética e crítica.

### 3. CARACTERIZAÇÃO DO CAMPUS

#### 3.1. Dados de Identificação

Razão Social	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO – IFMT
<i>Campus</i> Avançado	TANGARÁ DA SERRA
Esfera Administrativa	Federal
Data de Criação	22/01/2014
Autorização de Funcionamento	Portaria MEC nº 505, de 10 de junho de 2014
Endereço	Rua 28, Nº 980, Bairro Vila Horizonte
Telefone	65 3311-8500
Sítio Institucional	tga.ifmt.edu.br
Cidade/UF/CEP	Tangará da Serra/MT/CEP 78.302-116

### 3.2 História do Campus

A implantação do IFMT *campus* avançado Tangará da Serra ocorreu por meio da Lei 10.003 de 03/12/2013 que autoriza o Estado a doar para a União a propriedade do Estado do Mato Grosso, situada no município de Tangará da Serra, 24.272,00m<sup>2</sup> dentro do município, registrada sob a matrícula nº 14.006 junto ao Cartório do 1º Ofício – Cartório de Registro de Imóveis da Comarca de Tangará da Serra, objetivando, conforme exposto no Art. 3º desta Lei, a implantação do IFMT no município.

O IFMT *campus* avançado Tangará da Serra, que tem como documento oficial de sua criação o Ato Autorizativo UE (Unidade de Ensino) – Ofício Circular Nº 008/2014/CGDP/DDR/SETEC/MEC, é uma instituição de ensino básico, técnico e tecnológico, nos diferentes níveis e modalidades de ensino; vinculado ao IFMT *campus* Campo Novo do Parecis no âmbito administrativo, financeiro, patrimonial, compatíveis com sua personalidade jurídica e de acordo com seus atos constitutivos, possui autonomia no que compete à organização didática e disciplinar.

A Portaria 505/14-MEC, de 10 de junho de 2014, publicado no DOU de 11/06/14, Seção 1, p. 16-18, integra o IFMT *campus* avançado Tangará da Serra à estrutura organizacional dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (2019-2023) apresenta a visão do IFMT ao pretender ser uma instituição de excelência na educação profissional e tecnológica, a partir da oferta de oportunidades de qualificação para o mundo do trabalho e também para o exercício da cidadania, através das ações de inovação no ensino, na pesquisa e na extensão.

Os eixos tecnológicos com os respectivos cursos ofertados pelo IFMT *campus* avançado Tangará da Serra são:

- **Eixo Tecnológico Informação e Comunicação:**

Técnico em Manutenção e Suporte em Informática Integrado ao Ensino Médio

- **Eixo Tecnológico Gestão e Negócios:**

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Técnico em Recursos Humanos Integrado ao Ensino Médio

### 3.3 Perfil do *Campus*

O IFMT *campus* avançado Tangará da Serra tem a missão de promover a educação integral por meio de ensino, pesquisa e extensão, formando profissionais que atuem de forma qualitativa, reflexiva e crítica no desenvolvimento econômico, cultural e tecnológico da sociedade.

Por isso, o *campus* possui um perfil delineado pelos eixos tecnológicos de Gestão e Negócios e Informação e Comunicação, considerando que toda a região de Tangará da Serra vem apresentando ímpar crescimento econômico e social nestas áreas. Assim, este *campus* avançado se propõe a atender à população qualificando-a profissionalmente para pensar de maneira global, atuando em prol do desenvolvimento local e regional, ao preencher os novos postos de trabalho gerados pelo crescimento econômico regional.

### 3.4 Áreas de Atuação

O *campus* avançado Tangará da Serra atua prioritariamente nas áreas de Gestão e Informática, pautando suas definições de oferta de cursos a partir da demanda socioeconômica local e regional. Assim, no concernente à formação técnica e tecnológica, considerando as orientações do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia e do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, este *campus* avançado definiu como áreas de atuação os seguintes eixos tecnológicos:

- Informação e Comunicação;
- Gestão e Negócios.

A criação do curso superior em Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos é uma iniciativa do *campus* avançado Tangará da Serra para promover a integração e verticalização dos cursos do eixo de Gestão e Negócios, uma vez que já é ofertado o curso Técnico em Recursos Humanos integrado ao nível médio. Além disso, a verticalização é prevista no art. 6º da seção II na lei nº11.892/2008.

### 3.5 Princípios

O IFMT *campus* avançado Tangará da Serra, enquanto instituição educacional pública de formação humana, científica e tecnológica, deve ter por princípios:

- a) igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

- b) liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento;
- c) o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- d) a arte e o saber;
- e) garantia de padrão de qualidade;
- f) o respeito à liberdade e apreço à tolerância;
- g) compromisso social, parcerias e diálogo permanente com a sociedade;
- h) construção e difusão do conhecimento;
- i) gestão democrática e descentralização gerencial, gerindo as atividades com ética e responsabilidade, alicerçadas no exercício da moral e da honestidade;
- j) valorização do ser humano, com respeito à pluralidade e divergências de ideias, sem discriminação ou preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, credo religioso, convicções políticas, ou outros que venham a ferir a Constituição Federal de 1988, sobre o princípio constitucional da igualdade perante a lei.

### 3.6 Finalidades

O IFMT *campus* avançado Tangará da Serra tem por finalidade formar e qualificar profissionais no âmbito da educação técnica e tecnológica para os diversos setores da economia; devendo, ainda, realizar pesquisa aplicada e promover o desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços, articulado com os setores produtivos e a sociedade, especialmente de abrangência local e regional.

Em conformidade com a legislação específica que rege os Institutos Federais (Lei nº 11.892/2008, Seção II, Art. 6º), são finalidades deste *campus*:

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;

II - desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;

III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;

IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de

desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;

V - constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;

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

Portanto, a educação profissional e tecnológica constrói-se em pilares sólidos de desenvolvimento humano e formação profissional integrados às mudanças sociais contemporâneas do mundo do trabalho.

#### **4. JUSTIFICATIVA PARA A OFERTA DO CST EM GESTÃO DE RH**

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, como instituição que se preocupa em formar e qualificar profissionais no âmbito da educação técnica e tecnológica para atender às necessidades e carências específicas das diversas regiões do Estado, observando as características do município de Tangará da Serra, deferiu, pela implantação, neste campus avançado Tangará da Serra o Curso Superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, conforme Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia.

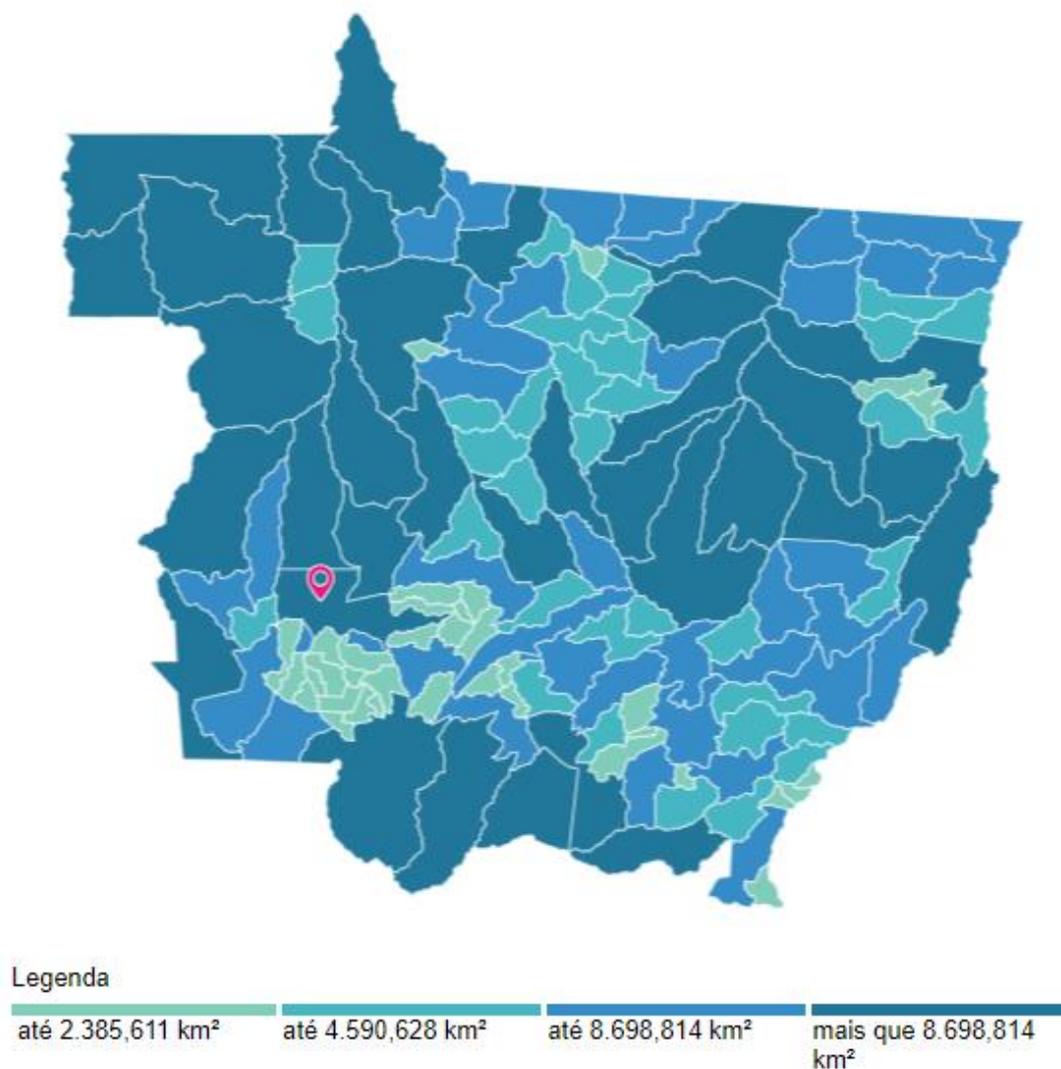
O município de Tangará da Serra, criado pela Lei Estadual Nº 3.687 de 13/05/1976, tem população estimada em 106.434 habitantes (IBGE, 2022<sup>1</sup>) e está localizado na Região Sudoeste de Mato Grosso, distante 240 km da capital, possuindo uma área de 11.391,314 km<sup>2</sup>, da qual 51% destinam-se à reserva indígena.

---

<sup>1</sup> <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mt/tangara-da-serra.html>

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

**Figura 1:** Localização e área do município de Tangará da Serra - MT<sup>2</sup>



Tangará da Serra está inserida numa região marcada pela intersecção de diferentes esferas produtivas e comerciais, por isso, tornou-se um centro de referência no setor de prestação de serviços nas áreas de formação acadêmica de profissionais para o mercado de trabalho local e regional. De acordo com o relatório socioeconômico da SEPLAG (2020), em análise da posição ocupada pelos 20 maiores municípios de Mato Grosso, o PIB per capita de Tangará da Serra tem evoluído progressivamente, com 2,36% de participação no estado e ocupando a 10<sup>a</sup> posição no quadro comparativo dos municípios.

<sup>2</sup> <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mt/tangara-da-serra/panorama>

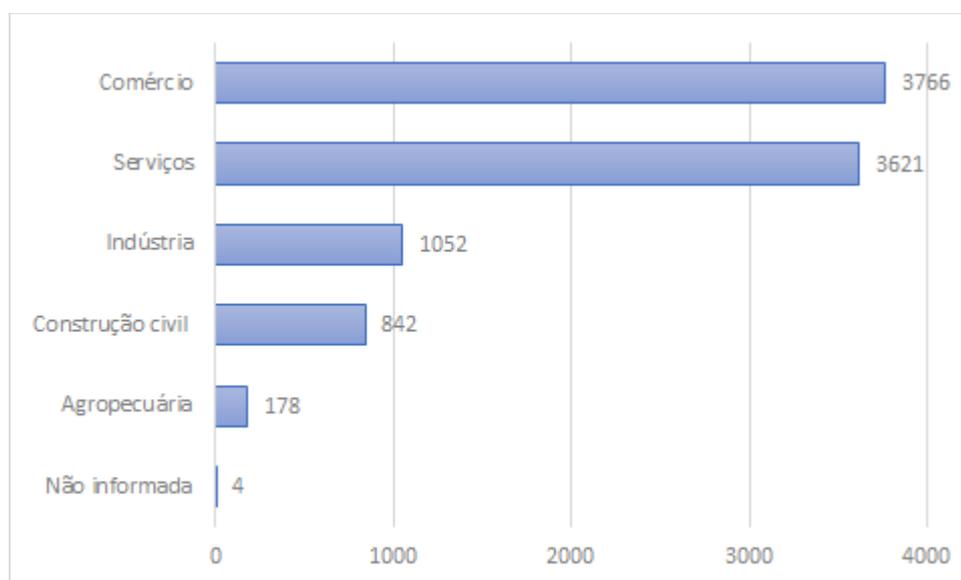
Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

No ano de 2020 a renda per capita local atingiu o valor de 38.582,07 reais, o que faz da cidade um centro de atração de talentos e de desenvolvimento de capital humano para atuar nas várias esferas socioeconômicas, educacionais e administrativas. No que se refere ao Valor Adicionado Bruto (VAB) da indústria, o município totalizou em 2018, cerca de 450 milhões de reais (SEPLAG, 2020), portanto, consolidou-se uma região altamente produtiva economicamente.

Em termos regionais, os estudos do Sebrae-MT (2017), ao destacar o perfil de Mercado e Negócios do município, revelam dados que posicionam Tangará da Serra no patamar de 21% da participação no PIB da região, que inclui 14 municípios do estado. Portanto, trata-se do município de melhor desempenho econômico regional, por canalizar setores da agricultura, da construção civil, da indústria, do comércio e de serviços para o atendimento das demandas locais e dos demais municípios próximos.

A estimativa do número de empresas ativas por setor econômico no município é de 9.463 com base nos dados de agosto de 2020, disponibilizados pela Receita Federal do Brasil estratificadas em comércio (34,7%), serviços (34,3%), indústria (11,8%), construção civil (8,9%) e agropecuária (11,7%), conforme demonstrado no gráfico 1.

**Gráfico 1 - Setores econômicos do município**<sup>3</sup>



Entre os anos de 2018 e 2021 o município registrou crescimento de 14,5% no estoque de vagas de emprego formal, sendo ofertadas pelo comércio (38%), serviços

<sup>3</sup> <https://datasebrae.com.br/painel-ambiente-de-negocios-do-mato-grosso/>

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

(25%), indústria (24%), agropecuária (13%), construção civil (5%). Ao analisar a qualificação dos trabalhadores ocupantes das vagas do emprego formal observa-se o crescimento de 40% na participação de profissionais que concluíram curso superior, o que representa 10% do total de vagas ocupadas<sup>4</sup>.

Dada a natureza da economia, dos arranjos produtivos locais e da crescente qualificação da mão de obra empregada, é possível deduzir que existe grande demanda por profissionais de nível Tecnológico no eixo de Gestão, na qual se situa o CST em Gestão de Recursos Humanos, para atuarem nas empresas, posto que estas, não importa a área de atuação ou o porte, requerem profissionais habilitados para atuarem nas múltiplas frentes de Recursos Humanos, quais sejam: Recrutamento, Seleção e Integração, Treinamento e Desenvolvimento, Administração de Pessoas (DP), Administração de Cargos e Salários, Administração de Benefícios, Segurança e Medicina do Trabalho e Comunicação.

No município de Tangará da Serra, há outras instituições de ensino que ofertam o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, majoritariamente, instituições privadas de educação à distância. Dentre as quais podemos destacar:

**Quadro 1** – Oferta do curso superior em gestão de recursos humanos no município de Tangará da Serra - Instituições

<b>INSTITUIÇÃO</b>	<b>MODALIDADE</b>
Faculdade Anhanguera	Semipresencial
Faculdade Estácio	EAD
Universidade Presbiteriana Mackenzie	EAD
Instituição de Ensino Superior UniCesumar	EAD
Uniasselvi	EAD
UNIP - Universidade Paulista	EAD

<sup>4</sup> <https://datasebraeindicadores.sebrae.com.br/resources/sites/data-sebrae/data-sebrae.html#/Empregados>

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

A oferta do curso por seis instituições privadas no município de Tangará da Serra corrobora com dados do INEP (2019)<sup>5</sup> sobre a demanda por cursos tecnológicos. Entre os anos de 2018 e 2019, o crescimento nas matrículas foi de 11,5% em comparação com cursos de licenciatura e bacharelado. No entanto, o percentual da participação de ofertas de cursos de graduação tecnológica na rede pública em 2019 alcançou o índice de 14,1% do total de matrículas, enquanto nas instituições privadas foi de 85,9%.

**Gráfico 2 – Cursos de Tecnologia na categoria Administrativa (2019)**



Esse cenário revela um processo de restrição educacional às populações carentes de oportunidades educacionais públicas, com acesso irrestrito e de qualidade universal. Por isso, a oferta do curso de Gestão de Recursos Humanos a partir do fortalecimento da instituição federal por meio da oferta de ensino superior gratuito e de qualidade na região produz transformações imediatas, contribuindo para o desenvolvimento social a partir da formação de capital humano para as empresas locais e regionais.

Outro importante dado aplicado à reformulação do presente projeto pedagógico foi a crescente demanda por cursos de tecnologia ofertados na modalidade EAD. O aumento da participação do número de matrículas a distância no grau tecnológico se deve, principalmente, ao crescimento das matrículas dessa modalidade. Entre 2012 e 2022, o crescimento foi de 384,1% em relação à variação negativa de -46,8% no número de matrículas de cursos presenciais no mesmo período. Atualmente, 81,2% das matrículas de cursos tecnológicos já são à distância, enquanto as matrículas em cursos de graduação presenciais de grau tecnológico mantêm a tendência de queda registrada desde 2013, apresentando uma variação de -6,3% em 2022, quando comparadas com o ano anterior.

<sup>5</sup> BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Censo da Educação Superior 2019. Notas estatísticas. Brasília, DF: Inep, 2020.

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

Atento à essa movimentação no mercado, o IFMT campus avançado Tangará da Serra prevê a oferta parcial de disciplinas na modalidade EAD no curso superior de tecnologia em gestão de recursos humanos, flexibilizando o acesso à educação para um público que desde a pandemia aprendeu a tirar maior proveito das ferramentas tecnológicas para otimizar o seu tempo.

Vale ressaltar que no Censo da Educação Superior (2019), ao apresentar dados dos 10 maiores cursos de graduação tecnológicos em número de matrículas, a área de gestão de Pessoas destaca-se em número de matrículas na rede privada, não sendo ofertado pela rede pública. Dado que reforça a relevância da oferta do curso pelo Campus Avançado de Tangará da Serra.

Nesse contexto, o IFMT desenvolve função estratégica no processo de desenvolvimento socioeconômico de Mato Grosso, na medida em que a qualificação profissional, o incentivo à pesquisa e à extensão e demais ações estão diretamente relacionadas ao aumento da produtividade, inovações tecnológicas, melhoria da renda dos trabalhadores e da qualidade de vida da população em geral. Portanto, como consta no PDI 2019-2023, a missão de “Educar para a vida e para o trabalho” está diretamente vinculada ao compromisso com a inclusão social.

A reformulação deste curso assegurará a convergência com o atual Projeto Pedagógico Institucional (PPI) (IFMT, 2019) e o Projeto de Desenvolvimento Institucional (PDI) (IFMT, 2019) no âmbito das políticas de ensino, pesquisa e extensão, com o principal objetivo de primar pelo sucesso do egresso, tanto no aspecto técnico, quanto humano inclusivo. Nesse sentido é possível destacar a concretização de objetivos estratégicos previstos no PDI (2019):

- OE 03 - Desenvolver e implementar tecnologia da informação e comunicação (TICs) aplicável à educação;
- OE 05 - Melhorar a qualidade do ensino nos diferentes níveis e modalidades;
- OE 06 - Consolidar a oferta de educação a distância – EaD;
- OE 07 - Consolidar a política do ensino nos diferentes níveis e modalidades;
- OE 08 - Fomentar a pesquisa e a inovação tecnológica articuladas com o ensino e a extensão;
- OE 09 - Promover a extensão por meio do empreendedorismo e da inovação tecnológica;
- OE 13 - Melhorar a qualificação profissional da população, possibilitando o exercício da cidadania.

O campus avançado Tangará da Serra firma o compromisso de ofertar uma educação de qualidade para uma população diversificada, ou seja, inserida em diferentes

estágios de formação. O eixo tecnológico de Gestão e Negócios, por sua natureza, está presente em todas as atividades econômicas, as quais estão direcionadas à oferta de apoio administrativo e logístico em todas as cadeias produtivas, qualquer que seja o setor econômico.

Por fim, a demanda pelo curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ofertado pelo IFMT no município de Tangará da Serra, justifica-se também pela carência regional de profissionais capacitados em conhecimentos gerenciais que atuem de forma sistêmica, planejando e organizando as atividades industriais, de comercialização e de prestação de serviços. O presente curso dispõe de uma estrutura curricular integrada, relativa aos componentes curriculares de formação básica, intermediária e avançada, de modo a contemplar a formação do futuro profissional para exercer a profissão no seu sentido mais amplo, compreendendo o fenômeno dos Recursos Humanos sob a ótica multi e interdisciplinar, associando-o sempre aos valores éticos e ao exercício da plena cidadania, obedecendo rigoroso planejamento para atender referências nacionais de formação.

## **5. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA DO CURSO**

### **5.1 Políticas Institucionais no Âmbito do Curso**

A missão, a visão, os princípios, os objetivos, as metas e as ações delineadas no Plano de Desenvolvimento Institucional (2019-2023) do IFMT objetivam guiar as decisões da gestão, de modo a regular o planejamento e as ações de cada dimensão institucional, considerando a dinamicidade da vida acadêmica e a flexibilidade diante de necessidades emergentes.

As políticas institucionais presentes no PDI promovem o fortalecimento e a expansão da educação superior na instituição, dentro dos princípios da Lei nº 11.892/2008 que regula a educação profissional e superior nos Institutos Federais, a fim de colaborar com o desenvolvimento socioeconômico local e regional. Diante disso, a ampliação da educação tecnológica se dá através da integração e verticalização da educação básica e superior nas diferentes áreas profissionais que possam atender às peculiaridades regionais, por isso o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos surge em consonância ao eixo tecnológico de Gestão e Negócios, já ofertado no ensino

básico no campus avançado Tangará da Serra desde 2015, criando oportunidades de formação superior para a comunidade interna e egressos de outras unidades de educação básica.

Desse modo, a verticalização do ensino nos diferentes setores da área de gestão permite a otimização da infraestrutura física, dos laboratórios técnicos, do corpo docente e dos recursos de gestão disponíveis para a instituição. Tratam-se de condições indispensáveis para a ampliação das ofertas de vagas para o curso superior e também para a consequente melhoria da qualidade do curso, pois, as modalidades de ensino desenvolvem-se de forma integrada na busca por uma educação de excelência e significativa para a comunidade. Neste contexto, durante a elaboração do Projeto Pedagógico do Curso (PPC) Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o campus avançado Tangará da Serra preocupou-se em fortalecer a integração entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão, uma vez que esta associação potencializa o processo ensino-aprendizagem.

O IFMT, por meio de suas Pró-Reitorias, possui papel determinante na produção, implementação e avaliação das políticas internas, estabelecendo parcerias com órgãos de fomento, centros de pesquisa e outras instituições de ensino. As políticas institucionais consolidam-se por meio de editais regulares de pesquisa e inovação e de extensão, com chamadas anuais à comunidade escolar.

O CST em Gestão de Recursos Humanos busca consolidar as diretrizes e estratégias do PDI desta instituição, com conotações práticas, acadêmicas e sociais. Como prática acadêmica, prioriza o envolvimento do corpo discente nas diversas atividades promovidas pela instituição. Como prática social, promove ações que visem às necessidades e às demandas da sociedade, por meio de práticas extensionistas.

Os trabalhos de pesquisa produzem conhecimentos científicos sintonizados com o ensino e com a extensão da instituição, para formar profissionais capazes de contribuir com o efetivo desenvolvimento local, regional e nacional. As ações práticas de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas pela comunidade acadêmica deste curso, atendendo às políticas institucionais, resultam em diversos eventos regulares na instituição, tais como a Jornada de Ensino, Pesquisa e Extensão (JENPEX), Encontro do Profissional de Recursos Humanos, Eventos em alusão ao Dia Internacional da Mulher e o Dia da Consciência Negra, o Seminário de Meio Ambiente e Sustentabilidade, bem como palestras e workshops com a participação ativa de empresas locais..

Ressalta-se que as políticas institucionais são implantadas gradativamente no âmbito do curso, por meio da participação em editais de ensino, pesquisa e extensão disponibilizados anualmente pelas Pró-Reitorias específicas, com foco na promoção de novas oportunidades de ensino-aprendizagem para os discentes do curso. O IFMT estimula a difusão das produções acadêmicas, científicas, didático-pedagógicas, tecnológicas, artísticas e culturais dos discentes, ao assumir, por meio de seus docentes, o compromisso de despertar nos estudantes a curiosidade e o desejo de compreender a realidade e nela intervir. No CST em Gestão de Recursos Humanos do campus avançado Tangará da Serra, este estímulo pode ser observado na participação em eventos desenvolvidos no campus, com a apresentação de trabalhos, palestras, oficinas e minicursos.

O IFMT também está comprometido com as políticas de ação afirmativa de defesa e promoção dos direitos humanos, da inclusão e igualdade étnico-racial e de gênero, por meio da participação de docentes do curso no Núcleo de Estudos Afro-brasileiro, Indígena e de Fronteira (NUMDI), composto por docentes, técnicos administrativos e estudantes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Para tanto, o CST em Gestão de Recursos Humanos inclui em seus componentes curriculares e em práticas de investigação científica conteúdos e atividades que abordam temáticas de defesa e promoção dos direitos humanos, inclusão, igualdade étnico-racial e de gênero. Destaca-se ainda que ações inovadoras desenvolvidas no curso se expressam com a implantação dos Laboratórios de Gestão, Laboratório de artes, Laboratórios de Informática, bem como a presença de componentes curriculares de imenso impacto social e ambiental.

Todas as atividades desenvolvidas no âmbito do curso estão em consonância com as políticas institucionais expostas no PDI e mostram-se como práticas exitosas na interação entre ensino, pesquisa e extensão, estando alinhadas ao perfil do egresso, que almeja um profissional habilitado com bases científicas, tecnológicas e humanísticas para o exercício da profissão, numa perspectiva crítica, proativa, ética e global, conforme exigências modernas do mundo do trabalho. Nesta proposta, pode-se destacar os três eixos principais que fundamentam o perfil pretendido ao profissional egresso deste curso: bases técnicas, tecnológicas e humanistas, que se condensam em uma proposta ético-pedagógica assertiva, cuja diversidade de conteúdo proporciona ao discente contato com questões contemporâneas.

## 6. OBJETIVOS DO CURSO

O curso superior de Tecnologia (CST) em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo geral formar profissionais com conhecimentos de base científica, tecnológica e humanista, aptos para a atuação crítica nos diversos subsistemas integrantes da área de Recursos Humanos, nos setores da indústria, comércio ou serviços, em órgãos públicos, institutos de pesquisas e instituições de ensino (mediante formação requerida pela legislação vigente).

Em compasso com uma sociedade em constante mudança e acelerado avanço tecnológico, o curso disponibiliza ao mercado de trabalho, profissionais sensíveis, dinâmicos e proativos, possuidores de competências e habilidades administrativas que façam parte e interajam com o sistema econômico/produtivo. O envolvimento dos acadêmicos com pesquisa e extensão promove a cultura da investigação e da inquietação para a busca de soluções inovadoras, o que desenvolve práticas de vivência que permitirão ao egresso a aplicação de seus conhecimentos no mercado de trabalho. Serão assim, capazes de desenvolver pesquisas e assessorar projetos para a gestão de pessoas, por meio de métodos sistemáticos, com raciocínio crítico, analítico e lógico, aplicados à formulação de soluções para problemas práticos e reais do mundo do trabalho.

Conforme o documento que traça o Perfil Socioeconômico de Tangará da Serra, produzido pelo Núcleo de Extensão e Pesquisas Econômicas e Contábeis (NEPEC) da UNEMAT *campus* Tangará da Serra, Mato Grosso desponta como um dos estados mais promissores na área do agronegócio, por ser também a principal vocação de Tangará da Serra e região. Os arranjos produtivos locais possuem foco nas áreas de agroindústria, agronegócio, informação, comércio, indústria e turismo. Assim, fomentar formação profissional na área de Gestão e Negócios, é garantir a presença de profissionais capacitados neste mercado de trabalho.

Contudo, a atuação do profissional em gestão de recursos humanos não deve se limitar às organizações, mas estender-se à sociedade. Para tanto, o referido curso tem o compromisso com a formação humanista dos discentes, pautada em relações humanas, éticas, sociais, econômicas, tornando-os capazes de identificar oportunidades de inclusão e qualificação de pessoas, viabilizando soluções para problemas que afetam o crescimento das organizações.

No Projeto Pedagógico do Curso de Gestão de Recursos Humanos, apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

I - Formar profissionais competentes administrativamente para fazer parte e interagir com o sistema econômico/produtivo, a fim de promover o desenvolvimento da cultura, estrutura e tecnologias organizacionais;

II - Oportunizar ao egresso, conhecimento para atuar na análise de mercado na área de gestão de Recursos Humanos em diferentes contextos organizacionais;

III - Proporcionar formação profissional na área de Recursos Humanos incluindo: recrutamento e seleção, análise e descrição de cargos, remuneração, desenvolvimento de planos de carreira, rotinas de departamento pessoal, treinamento e capacitação de pessoas, avaliação e emissão de parecer técnico em sua área de formação. avaliação de desempenho e sistemas gerenciais de recursos humanos;

IV - Atuar na prestação de serviços no que tange ao desenvolvimento de competências comportamentais em resposta às tendências emergentes que abrangem a comunicação, liderança, motivação, gestão de conflitos, formação de equipes, desenvolvimento de pessoal e gestão estratégica de pessoas;

V - Provocar o questionamento científico, para que futuro profissional faça o correto uso de métodos, técnicas e processos relativos à área de Recursos Humanos, implementando programas de qualidade de vida no trabalho e avaliando a necessidade de contratação de novos colaboradores;

VI - Capacitar o discente para gerir a sua carreira com postura autônoma, apto a planejá-la estrategicamente, com vistas à atuação profissional ética, inclusiva e socialmente responsável;

VII - Apresentar temas emergentes em Gestão de Recursos Humanos em consonância com o desenvolvimento organizacional e humano;

VIII - Garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular;

XI - Promover a articulação da teoria com a prática, ao valorizar a investigação individual e coletiva nos projetos extensionistas e na participação em atividades de ensino, pesquisa e extensão;

X - Formar profissionais com postura ética e responsável, com consciência ambiental e respeito às diversidades. Ao ponto de poderem atuar como agentes de

transformação na sociedade, promovendo a inclusão e qualificação de pessoas para o mercado de trabalho, com vistas ao combate às desigualdades;

XI – Proporcionar flexibilidade aos estudantes, promover a acessibilidade e desenvolver habilidades autodidatas a partir da implementação da tecnologia da informação e comunicação (TICs), preparando-os para atuar em ambientes profissionais que demandam habilidades digitais.

Os objetivos supracitados estão implementados no âmbito do curso e em sua matriz curricular observa-se a base científica proposta aos acadêmicos, como forma de capacitá-los a atuar como gestores na área de recursos humanos nos mais diferentes tipos de organizações. Os conhecimentos técnicos são consolidados por meio do desenvolvimento de atividades práticas desenvolvidas nos Projetos Extensionistas, entre outras ações ocorridas no Laboratório de Gestão, de Informática, em visitas técnicas e palestras ofertadas pelo campus como forma de alinhamento entre teoria e prática.

Os componentes curriculares específicos reforçam as bases científicas e técnicas, ministradas por docentes altamente qualificados do ponto de vista acadêmico e de vivência no mercado do mundo do trabalho. A formação humanista é trabalhada, além da sala de aula, em eventos de formação social e em projetos sociais de extensão para a comunidade. Além disso, este contexto educacional humanístico se consolida também na participação em atividades institucionais propostas no campus, como as relativas ao dia da mulher e ao dia da consciência negra em que efetivam a formação humanista, pretendida no perfil dos egressos, ao refletir os elementos de interseccionalidade entre gênero, raça e classe.

Nessa perspectiva, a criação do Laboratório de Gestão mostra-se como prática inovadora neste campus do IFMT e proporciona conhecimento aplicado aos discentes do curso, especificamente em sua formação técnica. Ao permitir a formação de experiências técnicas de gestão e liderança de equipes, os acadêmicos podem entrar em contato com vivências e dimensões da diversidade, comuns à pluralidade do mundo social e cultural.

## **7. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO**

O Instituto Federal de Mato Grosso - Campus Avançado Tangará da Serra tem se organizado sobre pilares institucionais e arranjos curriculares que visam à consolidação de uma potente Escola de Negócios (*Business School*) para estudos organizacionais na região, com um perfil de excelência nos eixos de Gestão e Negócios para a carreira

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

profissional. Por isso, o foco incondicional na formação de gerentes e gestores com competência técnica e profunda sensibilidade ao liderar pessoas plurais e gerir as relações humanas nos espaços de trabalho profissional.

Assim, o Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos almeja um profissional habilitado nos campos científicos, tecnológicos e humanistas para o exercício da profissão, numa perspectiva crítica, proativa, ética e global, conforme exigências contemporâneas do mundo do trabalho. Formar um profissional capaz de articular sua própria inteligência emocional com estratégias técnicas aplicadas à gestão de pessoas e às outras áreas das organizações, dialogando e propondo soluções para os problemas e desafios existentes nos ambientes organizacionais relacionados aos recursos humanos, a fim de aspirar à capacitação e ao desenvolvimento de talentos.

Nessa perspectiva, o Núcleo Docente Estruturante (NDE) visa manter contínuos estudos de viabilidade dos componentes curriculares e acervos bibliográficos, para mantê-los em consonância ao perfil de profissional que a instituição busca atender. Diante disso, o corpo docente do curso referenda as diretrizes de formação previstas no projeto pedagógico do curso.

O perfil do egresso pode ser sintetizado em três eixos principais:

1. Bases técnico-científicas das ferramentas gerenciais, a partir de teorias organizacionais e comportamentais da gestão de pessoas;
2. Bases tecnológicas da informação e da comunicação, como elementos instrumentais de suporte para a formação de um profissional com visão sistêmica e interacional do mundo do trabalho atual;
3. Bases extensionistas humanistas para o atendimento à comunidade a partir do exercício sensível da ética, da cooperação, da pluralidade, do respeito, da equidade e da liderança, coerentes com a função gerencial de equipes de trabalho, comuns à gestão de recursos humanos.

Desse modo, as características fundamentais para o exercício da profissão de Gestor(a) de Recursos Humanos, previstas no Projeto Pedagógico do Curso, se direcionam para a criticidade, a proatividade e a ética no trabalho e no mundo social. Por isso, a necessidade de formar profissionais capazes de promover planos assertivos de ação

na resolução de conflitos, no desenvolvimento de talentos, no diagnóstico de potencialidades e outros desafios comuns às organizações, mantendo sempre o foco na aprendizagem técnica e humanista dos colaboradores.

Assim, as oportunidades de capacitação na área de gestão e negócios foram os principais elementos de composição da matriz curricular do curso, aliadas aos princípios humanistas de formação com práticas didáticas sobre a ética profissional, a diversidade, a discriminação, a sustentabilidade, a cooperação e a horizontalidade das relações humanas. Além disso, priorizam-se componentes curriculares voltados, especialmente, à extensão por meio da aplicação de ferramentas tecnológicas na organização do trabalho e na gestão de profissionais, a fim de proporcionar experiências concretas de utilização da tecnologia no trabalho.

Portanto, as formações técnica, tecnológica e humanista se condensam numa proposta ético-pedagógica, cuja diversidade de conteúdo possa permitir ao estudante entrar em contato com questões contemporâneas sobre as relações humanas no trabalho e as particularidades da gestão de pessoas. Dessa maneira, o profissional deve tornar-se capaz de apresentar conhecimentos diversificados nas áreas de aproximação curricular e especializados no campo de recursos humanos, além de fortalecer as práticas empreendedoras e a consciência social.

O perfil profissional do egresso deve auxiliar a formação do acadêmico na compreensão dos fenômenos organizacionais e comportamentais da realidade concreta do mundo do trabalho. Para isso, o planejamento e o gerenciamento de práticas, métodos e sistemas que envolvem o recrutamento, a seleção de pessoas, os planos de cargos e salários e as regulamentações de contratação, devem fazer parte da base pedagógica aos estudantes. Além de estabelecer mecanismos de treinamento e desenvolvimento de profissionais, a fim de auxiliá-los na gestão de carreiras e na utilização de recursos digitais na organização, no planejamento e na execução de programas de qualidade no trabalho, clima organizacional e na avaliação de desempenho dos colaboradores.

Os estudos comportamentais do curso trabalham as esferas de atuação individual e coletiva do profissional nas organizações, tais como, motivação, liderança, negociação, poder, conflitos, cultura, estrutura e tecnologias. Para que os profissionais de Recursos Humanos possam administrar com respeito e conhecimento técnico as relações de trabalho e a atuação dos colaboradores nas empresas, associações e instituições públicas, com planos assertivos de ação corretiva e de melhoria.

Em conformidade com a proposta pedagógica, os profissionais que se pretende formar neste curso deverão ser capazes de:

a) Apresentar conhecimentos diversificados e polivalentes (com conhecimentos multifuncionais), especializado (com *expertise* na área de conhecimento de Recursos Humanos), empreendedor, com consciência social e voltado para uma contínua atualização profissional;

b) Compreender o fenômeno organizacional, humano e social e intervir na realidade a partir de uma atuação extensionista;

c) Atuar no planejamento e no gerenciamento dos subsistemas de Gestão de Recursos Humanos, tais como: Recrutamento & Seleção, Treinamento & Desenvolvimento, Cargos e Salários, Planos de Carreira e Consultoria Empresarial. A fim de ser capaz de avaliar a necessidade de contratação de novos colaboradores; treinamento e desenvolvimento, por meio da promoção do desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias); Fazer a gestão de carreiras; Aplicar os sistemas de informação para a gestão de recursos humanos; Planejamento e execução de programas de qualidade de vida no trabalho; Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores; Gerir as rotinas do departamento pessoal, benefícios; Avaliar e emitir parecer técnico em sua área de formação;

d) Administrar relações de trabalho, interagindo com entidades externas tais como associações e sindicatos;

e) Compreender a cultura organizacional, propondo e executando planos de ações corretivas e de melhorias;

f) Desenvolver competências comportamentais, tais como empatia, voluntariado, iniciativa, flexibilidade, liderança, trabalho em equipe, cooperação, habilidades comunicativas e persuasão;

g) Aplicar Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC para uma gestão estratégica, rápida e personalizada, tornando a área de recursos humanos mais ágil e adaptável às demandas do mercado.

A fim de fornecer alternativas pedagógicas aos acadêmicos em formação no curso de Gestão de Recursos Humanos, torna-se importante pensar em estratégias didáticas que discutam a atuação desse profissional dentro também de organizações públicas, nas quais as prestações de serviços técnicos devem estar aliadas ao conhecimento dos princípios

contemporâneos da administração pública gerencial. Uma vez que o treinamento e o desenvolvimento dos servidores devem também fazer parte do horizonte de expectativas do profissional de recursos humanos em todos os seus campos de atuação.

Diante dos desafios do mercado, a atualização constante do profissional se faz um imperativo comum a qualquer processo formativo, pois, as instituições de ensino se baseiam em projetos de ensino, pesquisa e extensão flexíveis e dialógicos com a realidade do mundo do trabalho, daí a necessidade de avaliação contínua da qualidade de oferta de cursos e das experiências de aprendizagem bem-sucedidas. Essas características constam no perfil do profissional egresso previsto no PPC, assim, confirma-se sua articulação com as necessidades locais e regionais, tendo em vista que os discentes normalmente já atuam no mercado de trabalho nos setores de comércio e serviços - públicos e privados.

Para tanto, o Setor de Pesquisa e Extensão acompanhará os egressos por meio das seguintes ações:

- a) Manutenção do banco de dados dos egressos atualizado, com revisão semestral de e-mails e telefones para contato;
- b) Realização do Encontro Anual do Profissional de Recursos Humanos, onde egressos e a comunidade interna do campus avançado Tangará da Serra poderão socializar suas ações após a conclusão do curso;
- c) Aplicação de formulário técnico para o diagnóstico das principais atividades desenvolvidas pelos egressos no ano corrente;
- d) Oferta de cursos de curta e longa duração na área de gestão e negócios, com a finalidade de proporcionar um espaço para a capacitação dos egressos em nosso campus.

## **8. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR**

Para atuar em um ambiente a cada dia mais competitivo, as organizações demandam por profissionais inovadores, capazes de identificar, analisar e solucionar problemas a partir da compreensão de informações aplicadas a estratégias condizentes com a complexidade e desafios do ambiente em que estão inseridas. Para tanto, o CST em Gestão de Recursos Humanos dispõe de estrutura curricular dinâmica, que visa ao desenvolvimento de atividades interdisciplinares.

A organização curricular do curso ora proposto está alicerçada no compromisso ético com o desenvolvimento de competências profissionais, e conforme orientações já definidas pelo Parecer CNE/CES nº 776/97 sobre elaboração de Diretrizes Curriculares

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

Nacionais para a Educação Superior, reiteradas no Parecer CNE/CP nº 29/02 e pelo Plano Nacional de Educação (PNE), regulamentado pela Resolução nº 7 de 18 de dezembro de 2018. Este capítulo apresenta os pressupostos pedagógicos que fundamentam a articulação dos componentes curriculares com o perfil do egresso, e consequentemente com os objetivos do curso, sob a perspectiva das Diretrizes Curriculares Nacionais.

## 8.1 Estrutura Curricular

O CST em Gestão de Recursos Humanos ofertado pelo IFMT campus avançado Tangará da Serra compreende as competências profissionais e tecnológicas, gerais e específicas, incluindo os fundamentos científicos e humanísticos necessários ao desempenho profissional do egresso. Para tanto, é válido destacar que o momento atual é de renovação. A pandemia do Covid-19 exigiu a imperiosa modernização do ensino, a partir da otimização das disciplinas e ementas contidas na atual matriz curricular, com vistas ao melhor atendimento das necessidades do mercado, proporcionando melhoria no diálogo com ensino universitário.

A estrutura curricular, a matriz curricular, o conteúdo das disciplinas e a distribuição das cargas horárias foram repensadas. O **Ensino à Distância – EAD** passa a ser adotado parcialmente em 9 (nove) componentes curriculares, totalizando 15% da CH total do curso. O que possibilita maior maleabilidade no cumprimento dos componentes curriculares. A proposta leva em consideração a realidade do acadêmico do CST em Gestão de RH que em sua maioria trabalha em período integral e, a partir das suas experiências com atividades remotas acadêmicas e profissionais, impostas pela pandemia, passaram a valorizar a flexibilização nos horários buscando maior autonomia na gestão do seu tempo.

A inclusão da carga horária de ensino à distância permite a melhor organização da CH de aulas semanais, respeitando o perfil do discente do curso superior de tecnologia em Gestão de RH. Sugere-se que **componentes curriculares com 3 aulas semanais sejam ministradas em um mesmo dia da semana**, proporcionando melhor aproveitamento do tempo em sala de aula.

**Quadro 2 – Horários de aula**

<b>SEMESTRE</b>	<b>AULAS SEMANAIS<sup>6</sup></b>	<b>HORÁRIO DE AULAS</b>
1º, 2º e 3º Semestres	17	2 dias – 19h às 22h20 3 dias – 19h às 21h30
4º Semestres	15	5 dias - 19h às 21h30
5º Semestre	14	4 dias – 19h às 21h30 1 dias – 19h às 20h40

Ademais, passa a ter papel relevante na matriz curricular **a curricularização da extensão**, prevista no Plano Nacional de Educação (PNE) e regulamentada pela Resolução nº 7 MEC/CNE/CES, de 18 de dezembro de 2018. Desta forma, a fim de proporcionar ao aluno uma maior vivência da atividade extensionista, como importante elemento de sua formação, ao lado do ensino e da pesquisa, 7 (sete) componentes curriculares preveem extensão em suas ementas e planos de ensino.

Por fim, como forma de fortalecer a interdisciplinaridade e transdisciplinaridade do conhecimento, bem como a imersão na atividade de extensão, articulada ao ensino e pesquisa, integram a matriz do curso os Projetos Extensionistas nos 3º, 4º e 5º semestres. Proporcionando ao aluno o desenvolvimento de habilidades exigidas pelo mercado, como a visão crítica, o trabalho em equipe e uma visão ampla e qualificada dos conteúdos estudados. A carga horária dos projetos é aumentada gradativamente, respeitando o nível de conhecimento do acadêmico na área em que irá atuar, a gestão de recursos humanos. O Projeto extensionista inicia-se com 34 horas/relógio no 3º semestre, e na sequência estende-se para 51 horas/relógio no 4º semestre e 70 horas/relógio no 5º semestre. Ainda entre as propostas inovadoras desta reformulação de PPC, com vistas à prática da interdisciplinaridade e maior abertura à atuação nos subsistemas de RH, o projeto extensionista III abrirá a prerrogativa de que **a aula seja compartilhada entre 2 (dois) docentes**, de acordo com a disponibilidade de docentes e carga horária no semestre em que o componente curricular for ministrado.

Para o cumprimento desta estrutura curricular, o curso possui 1600 horas/relógio, distribuídas em 05 (cinco) semestres, com 20 semanas cada. Os documentos base para a elaboração deste currículo foram as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a

<sup>6</sup> Aulas semanais presenciais

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

organização e funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia<sup>7</sup>, o Plano Nacional de Educação (PNE), regulamentado pela Resolução nº 07 de 18 de dezembro de 2018 e o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia.

O fato de os componentes curriculares não possuírem pré-requisitos possibilita a flexibilização de escolha de acordo o momento profissional e pessoal do(a) aluno(a), organizando assim, a base curricular conforme sua realidade, principalmente, em caso de Transferência Externa e entrada de Diplomados. A acessibilidade metodológica é realizada de acordo com as demandas de cada discente/período letivo, identificadas por diagnóstico realizado pelos docentes e equipe multidisciplinar de apoio.

Com o objetivo de promover a integração entre teoria e prática, são desenvolvidas atividades no Laboratório de Gestão que simulam o ambiente de trabalho, bem como visitas técnicas em empresas da região. Assim, a estrutura curricular deste curso considera a formação integrada à realidade cultural, econômica e social do discente, relacionando seus conhecimentos, saberes e práticas já adquiridos, além de articular com a teoria e a prática.

Em atendimento à Lei nº 10.436/2002 e ao Decreto nº 5.626/2005, que dispõem sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), é ofertado, em caráter eletivo no 5º semestre do curso, o componente curricular “LIBRAS: educação para a diversidade”, com carga horária de 51 horas-relógio.

O itinerário formativo foi estabelecido considerando a importância de articular os conhecimentos com o perfil do egresso, assim o acadêmico percorre ao longo do curso por 4 grupos de formação classificados como Grupo de formação básica, estudos quantitativos e suas tecnologias, Grupo de formação profissional, Grupo de formação complementar e Grupo de formação extensionista. Como segue:

a) **Grupo de formação básica, estudos quantitativos e suas tecnologias:** formado por disciplinas e conteúdo a serem trabalhados para compor o alicerce acadêmico do estudante ingressante e serve como nivelamento de conhecimentos básicos para a profissão obtidos por meio dos seguintes componentes curriculares: Metodologia do Trabalho Científico, Informática aplicada, Matemática Financeira, Estatística, Linguagem Empresarial, Fundamentos de Contabilidade, Ética e Sustentabilidade, Sociologia das Organizações e Atividades, Esporte e Lazer.

---

<sup>7</sup> Resolução CNE/CP nº 3, de 18 de dezembro de 2002 e Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021  
Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

b) **Grupo de formação profissional:** são conteúdos tecnológicos que darão o tom acadêmico ao curso, cuja meta principal é a formação tecnológica e a preparação do futuro egresso para o mercado de trabalho, de forma que o estudante percorra pelos subsistemas da área de Gestão de Recursos Humanos ao longo dos cinco semestres do curso, pautados nos componentes: Teoria Geral da Administração, Comportamento organizacional, Introdução à Gestão de pessoas, Organização, Sistemas e Métodos, Recrutamento, Seleção e Integração, Marketing pessoal, Gestão do Departamento pessoal, Cargos e Salários, , Gestão Estratégica de Pessoal, Comunicação Empresarial, Treinamento e Desenvolvimento, Consultoria em Gestão de Pessoas, Gestão do desempenho, Liderança e Gestão de equipes.

c) **Grupo de formação Complementar:** é formado por disciplinas e conteúdos ministrados para ampliar ou aprofundar a base humana e científica e os fundamentos acadêmicos para o enriquecimento do perfil do profissional: Espanhol Instrumental, Gestão Pública, Inglês Instrumental, Saúde Ocupacional, Economia Solidária, Empreendedorismo, Sistemas de Informação Gerencial, Libras: educação para a diversidade, Gestão contemporânea e governança, Gestão da Qualidade e Inclusão e diversidade.

d) **Grupo de formação extensionista:** é formado por disciplinas integradoras e extensionistas cuja meta principal é integrar e articular com as disciplinas do curso, produzir conhecimento, interagir com a sociedade, inovar tecnologias, difundir a ciência e a cultura e trocar conhecimentos com as diversas áreas envolvidas. Destacam-se os componentes curriculares com carga horária parcial prevista especificamente para ações extensionistas: Organização, Sistemas e Métodos, Recrutamento e Seleção, Marketing Pessoal, Gestão do Departamento Pessoal, Economia Solidária, Treinamento e Desenvolvimento, Empreendedorismo. E os Projetos, com carga horária integral aplicada à extensão: Projetos extensionistas I, II e III.

## 8.2 Princípios norteadores da concepção Curricular

O projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como princípios norteadores de formação:

a. **Flexibilidade:** caracterizada pela construção dialógica dos conhecimentos a partir da interação de diferentes saberes e práticas e pela construção de itinerários formativos que possibilitem o adensamento conceitual nos diversos eixos de formação e

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

a identificação de percursos próprios a cada estudante. Como será demonstrado, é apresentada na grade curricular uma proposta de integralização dos componentes curriculares pensando no caminho formativo e adequação da carga horária, contudo, é possível que o aluno faça modificações em seu percurso, de acordo com sua realidade, uma vez que não são previstos pré-requisitos de acesso aos componentes curriculares;

b. **Interdisciplinaridade e transdisciplinaridade**, apontando para o rompimento das barreiras disciplinares no campo epistemológico e no campo pedagógico, construindo possíveis trânsitos pela multiplicidade dos saberes, sem procurar integrá-los artificialmente, mas estabelecendo compreensões infinitas. No presente projeto são contempladas as disciplinas de Projeto Extensionistas e ainda atividades de extensão;

c. **Relação entre teoria e prática como práxis pedagógica**, concebendo a natureza dialética da atividade teórico-prática em que a teoria se modifica constantemente com a experiência prática, que, por sua vez, se modifica constantemente com a teoria. Pautando o processo pedagógico na conversão da teoria em parte da experiência vivida, sem perder de vista sua dimensão política que diz respeito aos interesses da sociedade ou de grupos sociais específicos, construtores desse saber. Tal diretriz foi observada no desenvolvimento das ementas das disciplinas propostas, mas também nas atividades promovidas pelo curso, como parcerias com empresas e profissionais de Recursos Humanos, visitas técnicas, atividades extensionistas, de pesquisa etc;

d. **Contextualização**, pelo estabelecimento de uma relação profunda com a realidade da gestão de pessoas, quer digam respeito às posturas políticas e éticas vinculadas a parâmetros de formação profissional do tecnólogo em Gestão de Recursos humanos, quer aos indicadores de projetos e pesquisas a desenvolver;

e. **Inovação**, com incorporação sistemática, no cotidiano das práticas pedagógicas de formação, das inovações tecnológicas, de modelos alternativos e de novos procedimentos de gestão de pessoas, bem como das demandas sociais emergentes neste âmbito. Princípio possibilitado pela parceria e forte atuação de docentes do “eixo tecnológico informação e comunicação”, que aplicam e multiplicam seus conhecimentos à área de formação do curso;

f. **Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão**, com o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão relacionados ao trabalho em gestão de pessoas em organizações públicas e privadas articulados à análise crítica e reflexões que possibilitem o adensamento do currículo proposto. Pretende-se o aprofundamento de

um novo conceito de sala de aula, que compreenda todos os espaços, dentro e fora da universidade, em que se realiza o processo histórico-social com suas múltiplas determinações, passando a expressar um conteúdo multi/inter/transdisciplinar, como exigência decorrente da própria prática. Para tanto, em consonância com normativas do IFMT, ações extensionistas estão distribuídas em componentes curriculares e ainda trabalhadas em projetos dedicados exclusivamente à extensão;

g. **Processo inclusivo, contínuo e efetivo de avaliação da aprendizagem** por meio de procedimentos de acompanhamento e de avaliação, utilizados nos processos de ensino-aprendizagem que atendem à concepção do curso definida no PPC, permitindo o desenvolvimento e a autonomia do discente de forma contínua e efetiva. A ausência de barreiras nos métodos, teorias e técnicas de ensino/aprendizagem evidenciam-se na aplicação de diferentes métodos de avaliação, que reconhecem as diversas formas de aprendizagem. Além disso, tais procedimentos resultam em informações sistematizadas e disponibilizadas aos estudantes, com mecanismos que garantam sua autonomia.

### **8.3 Projetos e ações especiais e de Educação Inclusiva**

Na reformulação do Plano Pedagógico do CST em Gestão de RH ofertado pelo IFMT campus avançado Tangará da Serra 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 e atendimento às demandas da comunidade.

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.

Com a proposta de sensibilizar o discente para o respeito à diversidade humana e o combate à discriminação, ao racismo e às desigualdades, serão abordados conteúdos pertinentes às políticas de educação em Direitos humanos e de Relações Étnico-Raciais nos componentes curriculares: Ética e Responsabilidade Social, Inclusão e Diversidade,

Sociologia das Organizações, Economia Solidária, Libras e Inclusão, e de maneira recorrente nos demais componentes curriculares, durante todo o curso.

### **8.3.1 Pessoas com Necessidades Especiais (PNEE)**

Este campus avançado também conta com o apoio do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE), criado de acordo com a resolução do CONSUP nº 043 de 17 de setembro de 2013, que visa à articulação de pessoas, instituições, e ao desenvolvimento de ações com o objetivo de criar na instituição a cultura da “educação para a convivência”, aceitação da diversidade e, principalmente, buscar a quebra das barreiras arquitetônicas, metodológicas, instrumental, educacionais e atitudinais para alunos com necessidades especiais.

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. 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, as instalações físicas do IFMT *campus* avançado Tangará da Serra 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 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 5º semestre do curso.

### **8.3.2 Questões Étnicas e Raciais**

O IFMT *campus* avançado Tangará da Serra está localizado em uma região de grande diversidade étnico-cultural. 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 da

história cultural afro-brasileira tem sido a base para os debates e ações relacionadas às questões étnicas e raciais. Os conteúdos relacionados a essa temática estão incluídos, principalmente nas disciplinas de Sociologia das Organizações e Inclusão e Diversidades, contudo, transita sistematicamente as disciplinas de conteúdo gerencial ao permitir debates e discussões sobre o mundo do trabalho, com recortes de gênero e raça nas relações organizacionais.

O Curso busca a afirmação das identidades étnicas, pela recuperação das memórias históricas, pela valorização das línguas, da história 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; etnicidade, raça e oportunidade de negócios no mercado de trabalho, além da elaboração de oficinas temáticas que foquem no encontro das culturas regionais e participação de eventos municipais que valorizem a inclusão das minorias, como o Dia da Consciência Negra.

### 8.3.3 Questões de Gênero

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.

Diante do exposto, o IFMT *campus* avançado Tangará da Serra busca trabalhar tais conceitos, de maneira articulada, produzindo cientificamente em componentes curriculares específicos e de maneira transversal, em especial nos componentes de formação profissional, como forma de garantia dos direitos à educação, e de enfrentamento às diferentes formas de violência, promovendo a equidade de oportunidades, valorização da diversidade e 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.

### **8.3.4 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.

Diante do contexto de crescentes ameaças socioambientais locais e globais, evidenciadas na degradação da natureza, mudanças climáticas e na redução da biodiversidade, ao reconhecer o papel transformador da educação, 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 temática da Educação Ambiental é abordada mais especificamente no componente curricular Ética e Sustentabilidade, 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.

### **8.3.5 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:

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

- 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 serão tratados com maior ênfase no componente curricular “Inclusão e Diversidade”. Outras ações serão 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.

## 8.4 Matriz Curricular

1º SEMESTRE				
DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA	CH EXT	CH EAD	AULAS/SEMANA <sup>8</sup>
Comunicação Empresarial	51		17	2
Espanhol Instrumental	34			2
Inclusão e Diversidade	51			3
Informática aplicada	68		17	3
Introdução à Gestão de Pessoas	34			2
Metodologia do Trabalho Científico	34			2
Teoria Geral da Administração	68		17	3
<b>CH SUBTOTAL</b>	<b>340</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>17</b>

2º SEMESTRE				
DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA	CH EXT	CH EAD	AULAS/SEMANA
Ética e Sustentabilidade	51		17	2
Fundamentos da Contabilidade	34			2
Marketing Pessoal	34	4		2
Matemática Financeira	51		17	2
Organização, Sistemas e Métodos	51	6		3
Recrutamento, Seleção e Integração	68	6	17	3
Sociologia das Organizações	51			3
<b>CH SUBTOTAL</b>	<b>340</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>17</b>

<sup>8</sup> AULAS/SEMANA: Refere-se à quantidade de aulas presenciais semanais. No ementário são informadas as aulas totais.

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

3º SEMESTRE				
DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA	CH EXT	CH EAD	AULAS/SEMANA
Cargos e Salários	51		17	2
Comportamento Organizacional	51			3
<i>Disciplina Eletiva I</i>	34			2
Estatística aplicada	34			2
Gestão de Departamento Pessoal	51	4	17	2
Saúde Ocupacional	51			3
Sistemas de Informação Gerencial	34			2
Projetos Extensionistas I	34	34	17	1
<b>CH SUBTOTAL</b>	<b>340</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	<b>17</b>

4º SEMESTRE				
DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA	CH EXT	CH EAD	AULAS/SEMANA
Economia Solidária	51	3		3
Gestão Estratégica de Pessoal	51			3
Liderança e Gestão de Equipes	51			3
Linguagem Empresarial	51		17	2
Treinamento e Desenvolvimento	51	6		3
Projetos Extensionistas II	51	51	34	1
<b>CH SUBTOTAL</b>	<b>306</b>	<b>60</b>	<b>51</b>	<b>15</b>

5º SEMESTRE				
DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA	CH EXT	CH EAD	AULAS/SEMANA
Consultoria em Gestão de Pessoas	51	6		3
<i>Disciplina Eletiva II</i>	51			3
Empreendedorismo	51			3
Gestão de desempenho	51			3
Projetos Extensionistas III	70	70	36	1
<b>SUBTOTAL</b>	<b>274</b>	<b>76</b>	<b>36</b>	<b>13</b>

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

**Disciplinas Eletivas**

<b>3º SEMESTRE</b>		
<b>DISCIPLINA</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>	<b>AULAS/SEMANA</b>
Atividade Física, Saúde e lazer	34	2
Gestão da Qualidade	34	2
Gestão Pública	34	2
Inglês Instrumental	34	2

<b>5º SEMESTRE</b>		
<b>DISCIPLINA</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>	<b>AULAS/SEMANA</b>
Gestão de Eventos Corporativos	51	3
Gestão Contemporânea e Governança	51	3
Libras: Educação para a diversidade	51	3

<b>QUADRO DE RESUMO</b>		
	<b>CARGA HORÁRIA</b>	
Disciplinas Obrigatórias	1515 h/r	
Disciplinas Eletivas	85 h/r	
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>1600 h/r</b>	
<b>EXTENSÃO</b>	190 h/r	12%
<b>EAD</b>	240 h/r	15%

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

## 8.5 Conteúdos Curriculares

A matriz curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFMT campus avançado Tangará da Serra permite uma formação estratégica de gestores e líderes para o trabalho em diferentes tipos de empresas públicas e privadas. Com uma sólida formação técnica, científica e humanista, os acadêmicos do curso de Gestão em Recursos Humanos são preparados para gerenciar as relações humanas no mundo do trabalho, com ampla aprendizagem de análises estratégicas a partir de uma visão sistêmica na sua atuação profissional.

Desse modo, os componentes curriculares fomentam o efetivo desenvolvimento do perfil profissional do egresso, já que apresentam cargas horárias ideais para a execução dos conteúdos propostos e bibliografias correspondentes, permitindo a integração de conhecimentos e acessibilidade metodológica, por meio de propostas dinâmicas de ensino e avaliação de conteúdos técnicos e de formação global. Consideram-se os conteúdos curriculares atualizados, pelo fato de o PPC ter sido proposto em 2017, com atualização de ementas e bibliografias em 2019/2020 e reformulação curricular em 2023. Ainda assim, o NDE reúne-se periodicamente com pautas relacionadas à revisão da matriz curricular, ementas e referências, a fim de mantê-las constantemente atualizadas.

Esta matriz curricular 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 o Regulamento Didático do IFMT (2020) que define que a duração da hora-aula deve ser de 50 (cinquenta) minutos. A disposição dos conteúdos dispostos na matriz curricular foi pensada de modo a facilitar e valorizar a realização de atividades interdisciplinares, tendo em vista o perfil dos componentes curriculares e a progressão de sequências didáticas.

Ressalta-se que com componentes curriculares como Inclusão e Diversidade, Sociologia Organizacional, Comunicação Empresarial, Empreendedorismo, Ética e Sustentabilidade, Economia Solidária, Libras e Saúde Ocupacional, é permitido ao acadêmico o acesso a temas indispensáveis para se compreender a complexidade da sociedade contemporânea, por isso, as relações humanas no trabalho, a relação homem e meio ambiente, a cooperação solidária, a saúde do trabalhador, a valorização dos direitos humanos e a educação para o respeito à diversidade e para a equidade de gêneros e raças tornam-se conteúdos fundamentais para um trajeto formativo inovador.

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

Além de se consolidarem componentes curriculares técnicos, a articulação dos temas transversais está presente em todas as disciplinas do curso, de maneira contínua e permanente, a partir de estudos dirigidos, por meio de debates, pesquisas, visitas técnicas, produção artística e científica. Outra forma experimentada para promover a abordagem de temas supracitados tem sido a promoção anual de atividades alusivas ao Meio Ambiente e Sustentabilidade, ao Dia Internacional da Mulher e ao Dia da Consciência Negra que promovem estudos do papel contemporâneo da mulher nas organizações, reflexões sobre a cultura afro-brasileira e africana e o racismo, pesquisas sobre o afro empreendedorismo, desigualdades raciais e a liderança negra, aliados às discussões sobre gênero, identidades sociais, construção social do gênero, representatividade e gestão feminina.

O estudo de temas transversais desperta questionamentos dos discentes, inquietando-os para a elaboração/participação de pesquisas e projetos de extensão, que os permitam atuar como protagonistas de mudanças sociais e culturais na sociedade. Nesse sentido, o CST de Gestão em Recursos Humanos contribui para transformações práticas no mercado de trabalho. Os Projetos Extensionistas são fundamentais para a concretização de produções acadêmicas socialmente responsáveis e inclusivas, em articulação como ensino e a pesquisa em diferentes esferas de integração entre sociedade e corporações empresariais.

Este rol de atividades torna, portanto, o curso diferenciado quando considerada a área profissional. A formação do conhecimento recente e inovador ocorre, principalmente, com os componentes curriculares Economia Solidária, Empreendedorismo, Gestão Contemporânea e Governança e Consultoria em Gestão de Pessoas que permitem a experiência de sondagem e levantamento de demandas comerciais, importantes para o fortalecimento de condições empreendedoras para a promoção do autoemprego, bem como a constituição de empresas de Consultoria e Assessoria em Gestão de Recursos Humanos, o que diferencia este curso no contexto da área de Gestão e Negócios.

### **8.5.1 Ações e Projetos Extensionistas no Curso Superior**

Em atendimento à Resolução nº 07 de 18 de dezembro de 2018 que aprova o Plano Nacional de Educação (2014-2024), e à Resolução nº21 de abril de 2021 do CONSEPE/IFMT, com foco na curricularização da extensão, no âmbito do Instituto

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, o Projeto Pedagógico do Curso de Gestão de Recursos Humanos se reconfigura a partir do forte apelo interdisciplinar viabilizado pela inserção de práticas extensionistas em sua matriz, constituindo-se por políticas, projetos e ações educacionais, culturais, científicas e tecnológicas. Desse modo, as práticas extensionistas são aplicadas no curso, tornando-se também um componente curricular indispensável para a formação superior, associadas aos planos de ação na comunidade local, por meio de cursos, minicursos, treinamentos, oficinas e palestras.

De acordo com a Resolução nº7, do CES (2018):

Art. 3º A Extensão na Educação Superior Brasileira é a atividade que se integra à matriz curricular e à organização da pesquisa, constituindo-se em processo interdisciplinar, político educacional, cultural, científico, tecnológico, que promove a interação transformadora entre as instituições de ensino superior e os outros setores da sociedade, por meio da produção e da aplicação do conhecimento, em articulação permanente com o ensino e a pesquisa (BRASIL, 2018).

Portanto, as atividades de extensão no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ofertado pelo IFMT campus avançado Tangará da Serra, estão distribuídas na matriz curricular do curso conforme previsto no artigo 10 da Resolução CONSEPE nº. 021, de 20 de abril de 2021, nas modalidades I com 155 horas e modalidade II, 35 horas, totalizando 190 horas que compreendem os 11,9% da carga horária do curso, conforme Quadro 3, atendendo assim a Meta 12.7 do Plano nacional de educação (2014-2024).

**Quadro 3** - Distribuição da Carga Horária Extensionista no Curso

PERÍODO	MODALIDADE I	MODALIDADE II	CH EXTENSIONISTA SEMESTRAL
2º Semestre		16 H/R	16 H/R
3º Semestre	34 H/R	04 H/R	38 H/R
4º Semestre	51 H/R	09 H/R	60 H/R
5º Semestre	70 H/R	06 H/R	70 H/R
<b>CH Extensionista</b>	<b>155 H/R</b>	<b>35 H/R</b>	<b>190 H/R</b>

**Na Modalidade I:** Foi atribuída uma carga horária de 155 horas obrigatórias para os componentes curriculares “Projetos Extensionistas I, II e III”, atendendo assim o item a) da Modalidade I: Programas e Projetos registrados no campus.

**Na Modalidade II:** Ao analisar a matriz curricular, o NDE constatou que diversas disciplinas apresentavam condições e já desenvolviam atividades de caráter extensionista. Assim, atendendo ao item “b”<sup>9</sup> do art. 10 optou-se por incluir as ações de extensão nas disciplinas com perfil adequado, no intuito de afirmar a centralidade da Extensão Universitária, como prática acadêmica, como metodologia inter e transdisciplinar e como sistemática de interação dialógica entre o IFMT Campus Avançado Tangará da Serra e a sociedade. Nessa modalidade, a prática extensionista fica curricularizada e distribuída em 7 (sete) componentes curriculares, e se concretiza por meio de ações de intervenção social, formação profissional e treinamento prático, envolvendo a comunidade externa do IFMT.

Ambas as modalidades se articulam por meio de práticas de ensino e pesquisa comprometidas com a formação de pessoas, a geração de conhecimento e a superação das dificuldades encontradas na sociedade. Neste sentido, na tabela abaixo estão relacionadas as disciplinas que possuem carga horária de extensão de forma a atender o artigo 10, da Resolução CONSEPE nº. 21, de 20 de abril de 2021:

**Quadro 4 – Componentes Curriculares com Carga Horária de Extensão**

PERÍODO	MODALIDADE I	MODALIDADE II
2º Semestre		Marketing Pessoal Organização, Sistemas e Métodos Recrutamento Seleção e Integração
3º Semestre	Projeto Extensionista I	Gestão de Departamento Pessoal
4º Semestre	Projeto Extensionista II	Economia Solidária Treinamento e Desenvolvimento
5º Semestre	Projeto Extensionista II	Consultoria em Gestão de Pessoas

Na modalidade I, os Projetos Extensionistas I, II e III cumprem o papel prático-formativo de integração de conhecimentos científicos e tecnológicos, por meio de um processo político e cultural que visa à aproximação do conhecimento acadêmico à

<sup>9</sup> “Em conteúdos de disciplinas da matriz curricular do curso denominados Conteúdos Curriculares de Extensão, previstos na ementa, registrados no Plano de Ensino”

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

comunidade local, por meio de projetos didático-empresariais incorporados às unidades curriculares do curso, além de sua certificação correspondente, entre outros procedimentos de creditação pelo Setor de Extensão do campus.

A interação contínua entre componentes curriculares e ações dialógicas paralelas contribuem para a formação integral dos estudantes, ao permitir o acesso às vivências e trocas de conhecimento com a comunidade, construindo saberes plurais, solidários e interdisciplinares (IFMT, 2021).

A proposta dos projetos de extensão pretende favorecer, por meio de estudos e de experiências práticas em situações levantadas na comunidade, a produção de conhecimentos e potencializar aprendizados. **São critérios previstos nesse PPC para a execução dos Projetos Extensionistas:**

- Os Projetos Extensionistas serão atribuídos preferencialmente para os professores da área de gestão, a fim de que sejam executadas ações e projetos que contemplem a prática dos subsistemas de RH;
- Os Projetos Extensionistas devem ser devidamente registrados junto à Coordenação de Extensão;
- O objetivo e cronograma de execução de cada Projeto deve ser apresentado aos discentes no primeiro dia de reunião com os alunos matriculados no componente curricular;
- A execução do projeto deve ser acompanhada pelo professor responsável com encontros semanais presenciais;
- As atividades serão desenvolvidas individualmente ou em grupos de até 4 (quatro) pessoas, conforme determinado pelo (a) professor (a) do componente curricular;
- O Projeto Extensionista III prevê a possibilidade de que seja ministrado por dois docentes, com diário compartilhado;
- A CH direcionada aos projetos extensionistas é crescente e respeita o nível de conhecimento dos discentes acerca dos subsistemas de RH. Sendo assim, se inicia com a proposta de ações extensionistas e se encerra no Projeto Extensionista III com a organização de um evento cuja proposta é expor as ações de extensão desenvolvidas ao longo do curso;
- Convém que o evento de encerramento das atividades de extensão seja organizado pelos discentes, sob orientação dos docentes da disciplina Projetos Extensionistas III.

Os componentes curriculares de Gestão de Projetos Extensionistas se organizam em períodos dialógicos e complementares, cujos planos de ação de docentes e discentes do curso, no atendimento da comunidade, se condicionam à seleção de áreas temáticas já ministradas aos discentes e/ou mais influentes em cada semestre no qual se executam os projetos.

O Quadro 5 sugere temáticas, possibilidades de interdisciplinaridade e os subsistemas de RH passíveis de serem trabalhados, de acordo com o nível de conhecimento do discente.

**Quadro 5 - Áreas Temáticas para Projetos Extensionistas**

<b>Componente Curricular</b>	<b>Subsistema de RH</b>	<b>Principais áreas de intervenção</b>	<b>Principais áreas de Interdisciplinaridade</b>
Projeto Extensionista I	Provisão de Pessoas	Introdução à Gestão de Pessoas	Metodologia do Trabalho Científico
	Aplicação de Pessoas	Comunicação Empresarial	Inclusão e Diversidade
	Manutenção de Pessoas	Teoria Geral da Administração	Sociologia das Organizações
		Organização, Sistemas e Métodos	Ética e Sustentabilidade
		Recrutamento, Seleção e Integração	Informática Aplicada
		Marketing Pessoal	Sistemas de Informação Gerencial
		Comportamento Organizacional	Saúde Ocupacional
		Gestão do Departamento Pessoal	Espanhol Instrumental
		Cargos e Salários	Matemática Financeira
		Estatística Aplicada	
		<i>Eletivas: Atividades, Esporte e Lazer, Gestão Pública e Inglês Instrumental e Gestão da Qualidade</i>	

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

Projeto Extensionista II	Provisão de Pessoas Aplicação de Pessoas Manutenção de Pessoas Desenvolvimento de Pessoas	Liderança e Gestão de Equipes Treinamento e Desenvolvimento Gestão Estratégica de Pessoal	Economia Solidária Linguagem Empresarial
Projeto Extensionista III	Provisão de Pessoas Aplicação de Pessoas Manutenção de Pessoas Desenvolvimento de Pessoas Monitoração de Pessoas	Gestão de Desempenho Consultoria em Gestão de Pessoas	Empreendedorismo <i>Eletivas: Gestão de Eventos Corporativos, Gestão da Qualidade Gestão Contemporânea e Governança, Libras: Educação para diversidade</i>

O processo dos projetos extensionistas devem ser finalizados com a apresentação dos resultados, de acordo com a concepção teórico-metodológica proposta pelo professor responsável pela disciplina. Desse modo, o produto pode assumir formatos diversificados, entre eles:

- a) Produtos materializados em práticas e realização de eventos, como: empresas simuladas, assessorias e consultorias, palestras, cursos, eventos, mesas redondas, debates, júri simulado e/ou similares;
- b) Texto escrito de caráter científico e acadêmico, como artigo, TCC, resumo expandido, relatórios de pesquisa, casos de ensino, entre outros;
- c) Texto escrito com caráter científico e acadêmico, mas em formatos para divulgação ampla, como: manuais, cartilhas, reportagens, textos para mídias e/ou similares;

- d) Texto escrito com embasamento teórico-científico, mas sem necessariamente atender a uma estrutura padrão de publicação, como: diagnósticos, projetos de empreendedorismo, planos de ação etc;
- e) Produtos não predominantemente escritos, com predominância de áudio, imagem e/ou tridimensionais, como vídeos, podcast, pitches, fotografias, portfólios, exposições, entre outros;
- f) Produtos de caráter inovador e tecnológico, como: desenvolvimento de softwares, aplicativos, patentes, entre outros.

As propostas interdisciplinares de práticas de extensão universitária, por meio de projetos de intervenção social nas comunidades e nas empresas, significam romper com a expectativa tradicional, de que apenas uma área do conhecimento seja possível dar conta de resolver os dilemas contemporâneos do mundo do trabalho. Além de permitir a indissociação entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão, uma vez que as ações extensionistas exigem a apropriação de conceitos, conhecimentos, a pesquisa e a aplicação empírica de saberes interdisciplinares.

Dessa maneira, os projetos de intervenção social produzem uma interação transformadora entre os indivíduos em formação, docentes e a sociedade, através da aplicação de conhecimentos curriculares aos problemas do cotidiano profissional, a partir de uma concepção dialógica que deva primar por relações horizontais e pela emancipação social dos sujeitos envolvidos nessa prática.

As micro e pequenas empresas, empreendedores(as) individuais, jovens aprendizes, comerciantes informais, comunidades periféricas, rurais, indígenas e quilombolas, entre outros grupos sociais igualmente vulneráveis, carecem da aproximação do ensino superior através da aplicação do conhecimento técnico, na melhoria da qualidade do trabalho e dos serviços oferecidos e no intercâmbio de práticas exitosas ao experimentar o trabalho e suas interações locais.

### **8.5.2 Disciplinas com CH de Ensino à distância**

Na última década, sobretudo a partir de 2020, quando passamos a conviver com a pandemia do COVID- 19, a Educação à Distância se tornou uma necessidade objetiva, requerendo da gestão acadêmica a análise do seu melhor uso e o emprego de mecanismos

que permitam oferecer aos alunos educação de qualidade por meio diferente do ensino presencial. Tal necessidade se evidencia a partir de dados publicados pelo Censo da Educação Básica – 2022, que aponta uma importante mudança na demanda por cursos de tecnologia, evidenciada entre os anos 2021 e 2022. Nesse período houve queda no número de matrículas nos cursos presenciais, e os cursos à distância continuaram o ritmo de crescimento registrado nos últimos anos. Em 2012, os percentuais eram invertidos em relação à modalidade de ensino. Atualmente, 81,2% das matrículas de cursos tecnológicos já são à distância, enquanto as matrículas em cursos de graduação presenciais de grau tecnológico mantêm a tendência de queda registrada desde 2013, apresentando uma variação de -6,3% em 2022, quando comparadas com 2021.

O desenvolvimento de novas plataformas, o avanço tecnológico e a democratização do uso da internet e de equipamentos, sobretudo por meio dos smartphones, tornou essa modalidade de ensino mais presente em nosso dia a dia, mostrando-se útil para o desenvolvimento de competências, como a autonomia do aluno, por exemplo.

Conforme a Portaria nº 2.117 de 2019 do Ministério da Educação:

Art. 2º As IES poderão introduzir a oferta de carga horária na modalidade de EaD na organização pedagógica e curricular de seus cursos de graduação presenciais, até o limite de 40% da carga horária total do curso.

§ 1º O Projeto Pedagógico do Curso - PPC deve apresentar claramente, na matriz curricular, o percentual de carga horária a distância e indicar as metodologias a serem utilizadas, no momento do protocolo dos pedidos de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de curso.

Respeitando os limites e critérios estabelecidos por essa Portaria o CST de tecnologia em gestão de RH do campus avançado Tangará da Serra, a partir da sua reformulação, direcionou esforços à oferta de disciplinas do curso na modalidade a distância, mais especificamente, semipresencial. Entende-se que a adoção desta modalidade de ensino irá garantir uma maior flexibilidade e autonomia aos alunos para cumprimento das disciplinas, além de ser uma medida relevante para a redução da evasão.

A decisão pela oferta parcial da carga horária de disciplinas na modalidade EAD foi tomada em reunião do Núcleo Docente Estruturante do curso, que analisou a partir do perfil do egresso, a matriz do curso, a CH total do componente curricular, as ementas e as tecnologias disponíveis. E por tratar-se de uma inovação na metodologia de ensino adotada como piloto no CST de gestão de RH, optou-se por aplicar a modalidade EAD

em apenas 15% da CH total do curso em EAD, distribuídas em 9 disciplinas, além dos projetos extensionistas. Como segue:

PERÍODO	DISCIPLINA	CH TOTAL	CH EAD (%)
<b>1º Semestre</b>	Teorias Geral da Administração	68 H/R	25%
	Comunicação Empresarial	51 H/R	33%
	Informática Aplicada	68 H/R	25%
<b>2º Semestre</b>	Recrutamento e Seleção	68 H/R	25%
	Ética e Sustentabilidade	51 H/R	33%
	Matemática Financeira	51 H/R	33%
<b>3º Semestre</b>	Cargos e Salários	51 H/R	33%
	Departamento Pessoal	51 H/R	33%
<b>4º Semestre</b>	Linguagem Empresarial	51 H/R	33%
<b>CH EAD nas Disciplinas</b>		<b>153 H/R</b>	<b>15%</b>
<b>CH EAD nos Projetos</b>		<b>87 H/R</b>	

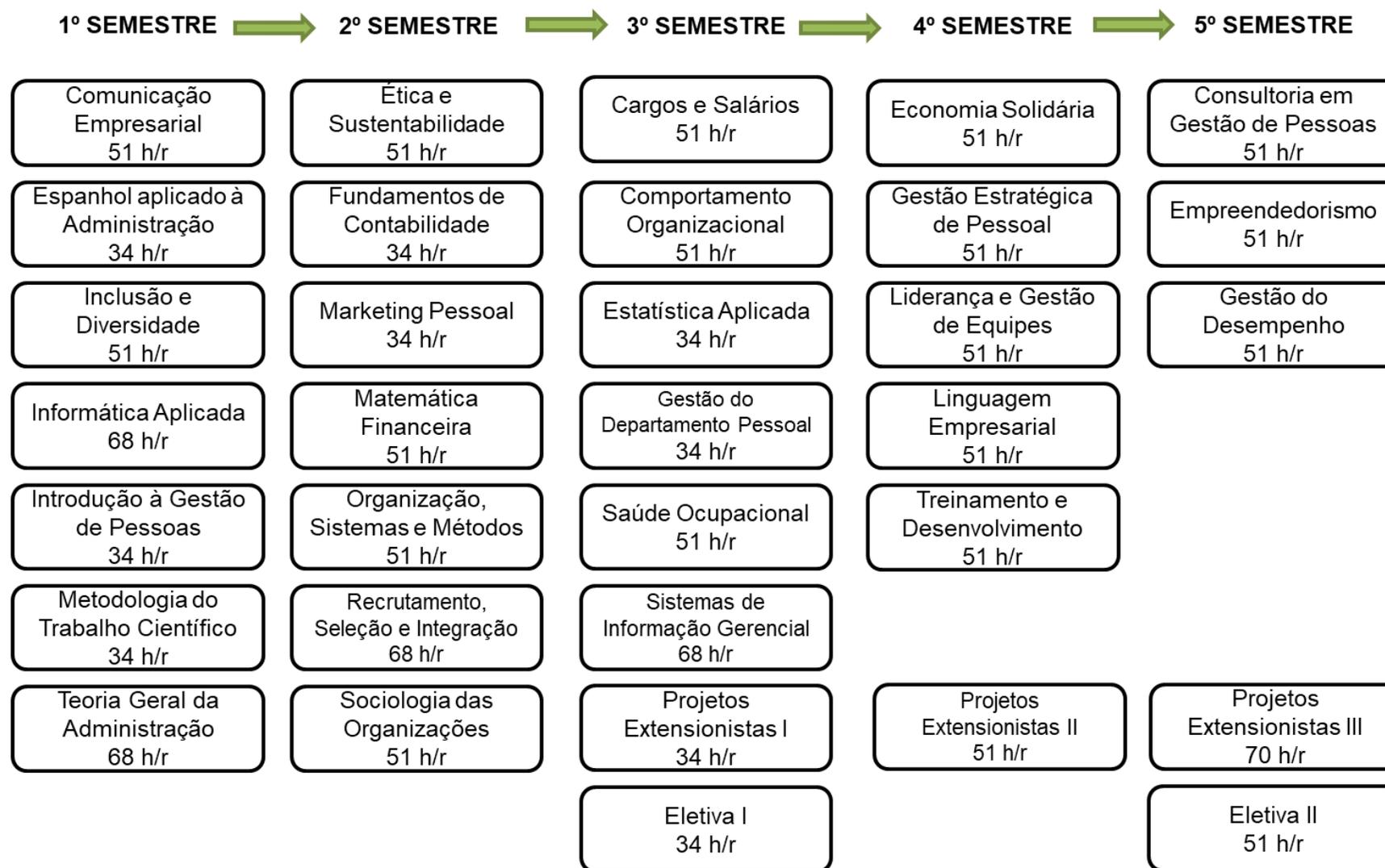
Desta forma, cada professor, no âmbito de sua disciplina, estabelecerá as metodologias a serem utilizadas no desenvolvimento de suas atividades, **respeitadas as seguintes definições:**

- A exposição do conteúdo de aula será realizada preferencialmente nos encontros presenciais, evitando nessa primeira reformulação do PPC a necessidade de encontros síncronos para a modalidade EAD;
- O ambiente virtual de aprendizagem será prioritariamente utilizado para atribuição de atividades;
- O docente da disciplina ofertada parcialmente à distância dará o suporte necessário ao discente para que tenha condições de acompanhar as atividades e materiais disponibilizados nas plataformas institucionais.

Ressalta-se que o ambiente virtual de aprendizagem utilizado nas disciplinas à distância é a plataforma institucional AVA/Moodle, a qual permite a organização do

conteúdo, materiais, atividades e demais informações de cada disciplina. As plataformas utilizadas garantem aos alunos com deficiência amplo acesso ao conteúdo dos cursos, uma vez que podem ser integradas a outros sistemas de tecnologia assistiva. Ademais, há o Sistema Unificado de Administração Pública - SUAP onde são lançadas as notas, faltas, conteúdo das disciplinas entre outras informações pertinentes de acompanhamento do semestre letivo.

## 8.6 Fluxograma



Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do Projeto Pedagógico do Curso aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

## 8.7 Matriz de Equivalência

MATRIZ PPC 2017		MATRIZ DE EQUIVALÊNCIA		
<b>1º SEMESTRE</b>		<b>DISCIPLINA</b>	<b>CH</b>	<b>SEM</b>
Informática Básica	68	Informática aplicada	68	1ºSEM
Teorias da Administração	68	Teoria Geral da Administração	68	1ºSEM
Matemática básica	34	Matemática financeira	51	2ºSEM
Espanhol aplicado à Administração	34	Espanhol Instrumental	34	1ºSEM
Metodologia do Trabalho Científico	34	Metodologia do Trabalho Científico	34	1ºSEM
Comunicação Empresarial	34	Comunicação empresarial	51	1ºSEM
Homem, Cultura e Sociedade	34	Inclusão e Diversidade	51	1ºSEM
Introdução à Gestão de Pessoas	34	Introdução à Gestão de Pessoas	34	1ºSEM
<b>2º SEMESTRE</b>		<b>DISCIPLINA</b>	<b>CH</b>	<b>SEM</b>
Organização, Sistemas e Métodos	68	Organização, Sistemas e Métodos	51	2ºSEM
Recrutamento, Seleção e Aplicação de Pessoas	51	Recrutamento e Seleção	68	2ºSEM
Fundamentos da Contabilidade	51	Fundamentos da Contabilidade	34	2ºSEM
Ética Empresarial	34	Ética e Sustentabilidade	51	2ºSEM
Sociologia das Organizações	51	Sociologia das Organizações	51	2ºSEM
Marketing Pessoal	34	Marketing Pessoal	34	2ºSEM
Matemática Financeira	51	Matemática financeira	51	2ºSEM
<b>3º SEMESTRE</b>		<b>DISCIPLINA</b>	<b>CH</b>	<b>SEM</b>
Gestão do Departamento Pessoal	51	Gestão de Departamento Pessoal	51	3ºSEM
Estatística Aplicada	34	Estatística aplicada	34	3ºSEM
Planos de Cargos e Salários	34	Cargos e Salários	51	3ºSEM
Noções de Direito Trabalhista	34	Gestão de Departamento Pessoal	51	3ºSEM
Inglês Instrumental	34	Inglês instrumental	34	Eletiva
Comportamento Organizacional	34	Comportamento Organizacional	51	3ºSEM
Saúde Ocupacional	51	Saúde Ocupacional	51	3ºSEM
Sistemas de Informação Gerencial	68	Sistemas de Informação Gerencial	34	3ºSEM
<b>4º SEMESTRE</b>		<b>DISCIPLINA</b>	<b>CH</b>	<b>SEM</b>
Gestão Estratégica de Pessoal	51	Gestão Estratégica de Pessoal	51	4ºSEM
Linguagem Empresarial	68	Linguagem empresarial	34	4ºSEM
Liderança e Gestão de Equipes	51	Liderança e Gestão de Equipes	51	4ºSEM
Treinamento e Desenvolvimento	51	Treinamento e Desenvolvimento	51	4ºSEM
Auditoria em Gestão de Pessoas	34	Consultoria em Gestão de Pessoas	51	5ºSEM
Empreendedorismo	51	Empreendedorismo	51	5ºSEM
Trabalho de Conclusão de Curso	34	Projetos Extensionistas II	51	4ºSEM

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do Projeto Pedagógico do Curso aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

<b>5º SEMESTRE</b>				
<b>DISCIPLINA</b>	<b>CH</b>	<b>DISCIPLINA</b>	<b>CH</b>	<b>SEM</b>
Gestão de Conflitos	51	Comportamento Organizacional	51	3ºSEM
Economia Solidária	51	Economia Solidária	51	4ºSEM
Gestão e Organização de Eventos Corporativos	34	Gestão de Eventos Corporativos	51	Eletiva
Consultoria em Gestão de Pessoas	34	Consultoria em Gestão de Pessoas	51	5ºSEM
Gestão da Qualidade	34	Gestão de qualidade	34	Eletiva
Gestão de Desempenho	34	Gestão de desempenho	51	5ºSEM
Trabalho de Conclusão de Curso II	68	Projetos Extensionistas III	68	5ºSEM
<b>DISCIPLINAS ELETIVAS</b>				
<b>DISCIPLINA</b>	<b>CH</b>	<b>DISCIPLINA</b>	<b>CH</b>	<b>SEM</b>
Economia e Mercado	34	Economia Solidária	51	4ºSEM
Libras: Educação para diversidade	34	Libras: Educação para diversidade	51	5ºSEM

## 8.8 Ementário

A seguir são apresentados os programas dos componentes curriculares ofertados em cada um dos cinco semestres do curso, incluindo o número de aulas semanais, a carga horária, ementa e bibliografias básica e complementar. Além disso, no final deste item é apresentada também a relação de componentes curriculares que poderão ser ofertados como “Disciplina Eletiva”, bem como sua carga horária e demais características didáticas.

1º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Comunicação Empresarial		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	17 horas
Ementa			
<p>Perspectivas contemporâneas da comunicação empresarial. Fundamentos e técnicas da comunicação oral e escrita nas organizações. Planejamento da comunicação empresarial: identidade, reputação e imagem corporativa. Elementos do texto e do discurso na produção comunicativa. Práticas de comunicação não-violenta e persuasão no cotidiano profissional. Comunicação visual, mídias e tecnologias nas organizações.</p>			
Bibliografia Básica			
<p>CIALDINI, Robert. <b>As armas da persuasão</b>. Rio de Janeiro: Sextante, 2012.</p> <p>SCOTT, Kim. <b>Empatia assertiva</b>. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.</p> <p>KUNSCH, M. M. K. (Org) <b>Comunicação organizacional: linguagem, gestão e perspectivas</b>. São Paulo: Saraiva, 2009.</p> <p>ROSENBERG, Marshall. <b>Comunicação não-violenta</b>. São Paulo: Ágora, 2006.</p> <p>TOMASI, Medeiros. <b>Comunicação Empresarial</b>. São Paulo: Atlas, 2007.</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>CESCA, C. G. <b>Comunicação dirigida escrita na empresa</b>. São Paulo: Summus, 1995.</p> <p>EKIN, S. F. <b>Endomarketing: como praticá-lo com sucesso</b>. São Paulo: Prentice Hall, 2004</p> <p>MATOS, G. G. <b>Comunicação empresarial sem complicação</b>. Barueri: Manole: 2009</p> <p>MARTINS, D.; ZILBERKNOP, L. <b>Português Instrumental</b>. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>TORQUATO, F. G. <b>Cultura, poder, comunicação, crise e imagem: fundamentos das organizações do século XXI</b>. São Paulo: Pioneira, 1991</p>			

1º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Espanhol Instrumental		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
Aperfeiçoamento da competência comunicativa em nível fundamental atendendo às especificidades acadêmico-profissionais da área e abordando aspectos socioculturais da língua espanhola. Práticas de leitura e interpretação de textos simples e breves da área de atuação do profissional.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
CASTRO, F. <b>Uso de la gramática española</b> . Madrid: Edelsa, 2000.			
FANJUL, A. (org.) <b>Gramática y práctica de español para brasileños</b> . São Paulo: Santillana, 2005.			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
ENTERRIA, Josefa G. <b>Correspondencia comercial en español</b> . Madrid: Sgel, 1997			
GARCÍA, María A. G. <b>Minidicionário de espanhol: três em um</b> . São Paulo: Scipione, 2000.			

1º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Inclusão e Diversidade		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
<p>A relação entre o indivíduo e a sociedade. A formação humano-social por meio do estudo do homem e de suas relações sociais, integrando aspectos psicossociais, culturais, filosóficos e antropológicos. Consolidação da Sociedade Global e Implicações Ambientais. Sociedade, Exclusão e Direitos Humanos por meio do desenvolvimento de conteúdos sobre Antropologia. Cultura. Formação do Povo Brasileiro. Heranças Indígenas, Portuguesas e Africanas. A gestão da diversidade nas organizações e o estudo da inclusão. Discussão de temas transversais: relações de gênero, inclusão, misoginia, xenofobia, racismo e homofobia.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>ARENDDT, Hannah. <b>A condição humana</b>. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.</p> <p>BAUMAN, Zygmunt. <b>Comunidade: A busca por segurança no mundo atual</b>. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.</p> <p>BAUMAN, Zygmunt. <b>Globalização: as consequências humanas</b>. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.</p> <p>BOSI, Alfredo (org). <b>Cultura brasileira temas e situações</b>. São Paulo: Ática, 2012.</p> <p>CIZOTO, Sonelise Auxiliadora. <b>As ciências sociais: formas de compreender o mundo</b>. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A. 2016.</p> <p>DAMATTA, Roberto. <b>Relativizando: uma introdução à antropologia social</b>. Rio de Janeiro, Rocco, 1987.</p> <p>GIDDENS, Anthony. <b>Sociologia</b>. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.</p> <p>JAIME, P. <b>Executivos negros: Racismo e diversidade no mundo empresarial</b>. São Paulo: Fapesp, 2016.</p> <p>KABENGELE, Munanga. <b>Origens africanas do Brasil contemporâneo: histórias, línguas, cultura e civilizações</b>. São Paulo: Global, 2009.</p> <p>MBEMBE, Achille. <b>Crítica da Razão Negra</b>. Lisboa: Editora Antígona, 2014.</p> <p>MUNANGA, Kabengele; GOMES, Nilma Lino. <b>Para entender o negro no Brasil de hoje: história, realidade, problemas e caminhos</b>. 2 ed. São Paulo: Global, 2006.</p> <p>RIBEIRO, Darcy. <b>O Povo Brasileiro: A formação e o sentido de Brasil</b>. 2ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.</p>			

**Bibliografia Complementar**

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo, SP: Pólen, 2019

BARBOSA, Muryatan S. **A razão africana**. São Paulo: Todavia, 2020.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MACHADO, Igor J. R.; AMORIM, H.; BARROS, Celso R. **Sociologia Hoje**. São Paulo: Ática, 2013.

PAIVA, Ana. **Pensamento sociológico: uma introdução às teorias clássicas**. Lisboa: Pactor, 2014.

1º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Informática Aplicada		
<b>Carga Horária:</b>	68 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	4
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	17 horas
Ementa			
Histórico e evolução dos Computadores; Componentes de um sistema de computação; Software; Hardware; Histórico e Evolução da Internet; A importância da informática para a comunicação contemporânea; Manejo e utilização de editores de textos, planilhas eletrônicas e apresentações (livres e/ou proprietárias). Marketing Digital; Manejo e utilização de Editores de imagem e vídeo.			
Bibliografia Básica			
<p>MANZANO, A. L. N. G. <b>Estudo dirigido de informática básica</b>. São Paulo: Érica. 2014.</p> <p>NORTON, Peter. <b>Introdução à informática</b>. São Paulo: Pearson, 1996.</p> <p>VELLOSO, F. C. <b>Informática: Conceitos Básicos</b>. São Paulo: Campus, 2004.</p> <p>MATTOS, Antônio C. M. <b>Sistema de Informação: Uma Visão Executiva</b>. 2ª ed. São Paulo: Saraiva. 2010.</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>CONRADO, Adolpho. <b>Os Oito P's do Marketing Digital</b>. São Paulo, Novatec, 2010</p> <p>ROCHA, Tarcízio. <b>OpenOffice.org 2.0 Writer: completo e definitivo</b>. São Paulo: Ciência Moderna, 2010.</p> <p>SILVA, M. G. <b>Informática: terminologia - Microsoft Windows 8, Internet - segurança, Microsoft Office Word 2013, Microsoft Office Excel 2013, Microsoft Office Power Point 2013, Microsoft Office Access 2013</b>, São Paulo: Érica, 2014.</p>			

1º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Introdução à Gestão de Pessoas		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
Introdução à Gestão de Pessoas: Evolução e estágio atual. Cenário de atuação e o perfil do profissional de Recursos Humanos; O corpo funcional. Processos da gestão de pessoas (agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar pessoas, desenvolver pessoas, manter pessoas e gerenciar pessoas).			
Bibliografia Básica			
<p>ARAÚJO, Luís C., G; GARCIA, Adriana M. <b>Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional</b>. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações</b>. Barueri, SP: Manole 2014.</p> <p>DUTRA, JOEL S. <b>Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas</b>. São Paulo: Atlas, 2002.</p> <p>GIL, Antônio C. <b>Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais</b>. São Paulo: Atlas, 2001.</p> <p>KANAANE, Roberto. <b>Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI</b>. São Paulo: Editora: Atlas, 2017.</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>BOHLANDER, George W.; SCOTT A, Snell. <b>Administração de Recursos Humanos</b>. 16 ed. São Paulo: Cengage Learning: 2015.</p> <p>LACOMBE, Francisco. J. M. <b>Recursos Humanos: princípios e tendências</b>. 2 ed. - São Paulo: Saraiva: 2011.</p> <p>MARRAS, J. P. <b>Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico</b>. 15 ed. - São Paulo: Saraiva, 2016.</p>			

1º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Metodologia do Trabalho Científico		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
Características da investigação científica. Questões de ética e propriedade intelectual do saber científico. Trabalhos acadêmicos: tipos, características e funções. Normas para elaboração de trabalhos acadêmicos com base na ABNT. Métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tipologia da pesquisa, elaboração do projeto de pesquisa, análise e interpretação dos dados, produção de relatório de pesquisa. Elaboração de Seminários.			
Bibliografia Básica			
<p>CRESWELL, John W. <b>Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.</b> São Paulo: Sage, 2010.</p> <p>GIL, Antonio C. <b>Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.</b> 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva M. <b>Metodologia científica.</b> São Paulo: Atlas, 2008.</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>BARBOUR, Rosaline. <b>Introducing qualitative research.</b> 2ed. California: Sage, 2014</p> <p>GUMMESSON, Evert. <b>Qualitative methods in management research.</b> 2ed. California: Sage, 2000.</p>			

1º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Teoria Geral da Administração		
<b>Carga Horária:</b>	68 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	4
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	17 horas
<b>Ementa</b>			
Fundamentos da administração (Bases históricas). As escolas da administração. O papel do administrador. As funções administrativas: planejamento, organização, direção e controle. As grandes áreas da administração. Processo decisório. Perspectivas futuras da administração.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CHIAVENATO, I. <b>Introdução à Teoria Geral da Administração</b>. Rio de Janeiro: Campus, 2004.</p> <p>DRUCKER, P. F. <b>Introdução à Administração</b>. São Paulo: Pioneira, 2002.</p> <p>FERREIRA, Victor C.; CARDOSO, Antonio S. R. CORRÊA, Carlos J. e FRANÇA, Célio. <b>Modelos de Gestão</b>. 2ªed. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2006.</p> <p>MAXIMIANO, A. C. <b>Introdução à Administração</b>. São Paulo: Atlas, 2011.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>ARAÚJO, L. C. G. <b>Teoria Geral da Administração</b>. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>KWASNICKA, E. L. <b>Introdução à Administração</b>. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.</p> <p>SENGE, P. M. <b>A Quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende</b>. 22 ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2006.</p>			

2º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Ética e Sustentabilidade		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	17 horas
<b>Ementa</b>			
<p>Conceito e fundamentos da ética. Moral, Ética e Legislação. Teorias éticas clássicas e modernas. Ética como base para desenvolvimento organizacional. Conceito de responsabilidade social e ambiental. Desenvolvimento sustentável (DS). Responsabilidade social empresarial (RSE): valores, transparência e governança corporativa, público interno, meio ambiente, fornecedores, consumidores e clientes, comunidade e governo e sociedade. Benefícios da ética e responsabilidade social para as empresas. Diversidade Organizacional. Evolução da consciência ambiental. Responsabilidade socioambiental e o marketing empresarial. Questão ambiental no mundo e no Brasil, Gestão ambiental nas empresas. Relação da empresa com o entorno social e ambiental (função socioambiental das empresas). Sustentabilidade nos negócios. Desenvolvimento de projetos sociais. Desafios para Gestão socioambiental.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>ALENCASTRO, Mario S. C. <b>Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa.</b> Curitiba: Intersaberes, 2013.</p> <p>ARRUDA, Maria C. C.; WHITAKER, Maria C.; RAMOS, José M. R. <b>Fundamentos de ética empresarial e econômica.</b> 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>MATTAR NETO, João Augusto. <b>Filosofia e ética na administração.</b> São Paulo, SP: Saraiva, 2010.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>AMOÊDO, Sebastião. <b>Ética do trabalho na era da pós-qualidade.</b> Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.</p> <p>BAUMAN, Zygmunt. <b>A ética é possível num mundo de consumidores?</b> Trad. de Alexandre Werneck. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.</p> <p>BAUMAN, Zygmunt. <b>Sobre Educação e Juventude: Conversas com Riccardo Mazzeo.</b> Trad. de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.</p> <p>CORTELA, Mario Sergio. <b>Não nascemos prontos: provocações filosóficas.</b> 19 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.</p>			

KANT, Immanuel. **Crítica da Razão Prática**. Trad. de Artur Morão. 9 ed. Portugal: Edições 70, 2014.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Trad. de Paulo Quintela. 2 ed. Portugal: Edições 70, 2019.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética profissional**. São Paulo, SP: Atlas, 2015.

2º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Fundamentos da Contabilidade		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
A contabilidade como sistema de controle e informação para tomada de decisões; Composição dos Ativos e Passivos. A estrutura patrimonial. Contas contábeis. Demonstrativos contábeis: Balanço Patrimonial e DRE. Noções de custo de pessoal para as empresas. Orçamento.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CREPALDI, S. A. <b>Curso básico de contabilidade de custos</b>. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>IUDICIBUS, S.; MARION, J. C. <b>Curso de Contabilidade para Não Contadores</b>. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>WYATT, Nigel. <b>Orçamentos e previsões: guia financeiro</b>: como executar, gerenciar e avaliar com segurança e precisão. São Paulo: M.Books, 2014.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
MARTINS, Eliseu. <b>Contabilidade de Custos</b> . São Paulo: Atlas, 2010.			

2º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Marketing Pessoal		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	04 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
Marketing pessoal: fundamentos e conceitos. Ambientes de Marketing Pessoal. O Planejamento de carreira e empregabilidade. O composto de Marketing relacionado à pessoa. O ciclo de vida do produto pessoa. Competência Social e Postura. Comportamento e Imagem. Participação em reuniões. Administração do tempo. <i>Networking</i> .			
Bibliografia Básica			
<p>COBRA, Marcos. <b>Marketing básico</b>: uma abordagem brasileira. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>CONRADO, Adolpho. <b>Os Oito P's do Marketing Digital</b>. São Paulo, Novatec, 2010</p> <p>GRACIOSO, Francisco. <b>Marketing estratégico</b>: planejamento estratégico orientado para o mercado. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>MARQUES, Ligia. <b>Os sete pecados do mundo corporativo</b>: etiqueta, comportamento e marketing pessoal. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.</p> <p>PALMEIRA, Roberto. <b>Etiqueta empresarial e Marketing pessoal</b>. 1. ed. Rio de Janeiro - RJ: Alta Books, 2014.</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>EKIN, Saul F. <b>Endomarketing</b>: como praticá-lo com sucesso. São Paulo: Prentice Hall, 2004</p> <p>GOLEMAN, D. <b>Inteligência emocional</b>. Rio de Janeiro: Objetiva: 1996.</p> <p>MELO, P.; CIAMPA, A. L.; MELE, C.; PEIXOTO, A. M. M. <b>Marketing Pessoal e Empregabilidade</b>: do planejamento de carreira ao networking. São Paulo: Érica, 2014.</p> <p>MCKENNA, Regis. <b>Marketing de relacionamento</b>: estratégias bem sucedidas para a era do cliente. Rio de Janeiro: Campus, 2005.</p>			

2º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Matemática Financeira		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	17 horas
<b>Ementa</b>			
<p>Revisão de Matemática básica: Razão e Proporção; Porcentagens; Regra de três simples e composta. Introdução à matemática financeira: Porcentagem. Noções básicas de dinheiro. Acréscimo e descontos sucessivos. Juro e taxa de juro. Capitalização Simples. Capitalização Composta. Taxa de juro nominal e taxa de juro efetiva, equivalência de taxas. Inflação e taxa real de juros. Desconto Simples. Série de Pagamentos. Empréstimos e financiamentos: Sistemas de Amortização. Uso de planilhas eletrônicas na aplicação da matemática financeira.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>ASSAF Neto, A. <b>Matemática Financeira e suas aplicações</b>. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>GITMAN, Lawrence J. <b>Princípios de administração financeira</b>. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2017.</p> <p>MORGADO, A.C.; WAGNER, E.; ZANI, S. Cristina. <b>Progressões e Matemática Financeira</b>. 6ª edição. Rio de Janeiro: SBM, 2015.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>CRESPO, Antônio A. <b>Matemática Financeira Fácil</b>, 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.</p> <p>LEITHOLD, Louis; Jean Jacques Salim. <b>Matemática aplicada á economia e administração</b>. 1 ed. São Paulo - SP: Harbra, 2001.</p> <p>VARGAS, Rodrigo. <b>Matemática financeira descomplicada</b>. São Paulo: Amazon, 2013.</p>			

2º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Organização, Sistemas e Métodos		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	06 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
<p>Profissional de sistemas, organização e métodos; Estruturas organizacionais; Delegação, centralização e descentralização; Estudo e distribuição dos trabalhos; Arranjo físico; Fluxograma; Formulários; Manuais Administrativos; Metodologia de levantamento, análise, desenvolvimento e implementação de métodos administrativos – Reorganização, Mudança e Inovação Organizacional.</p>			
Bibliografia Básica			
<p>ARAÚJO, L. C. G. <b>Organização, Sistemas e Métodos e as Tecnologias de Gestão Organizacional</b>. São Paulo: Atlas, 2005.</p> <p>CURY, A. <b>Organização e Métodos: uma visão holística</b>. 8ª ed., São Paulo: Atlas, 2007.</p> <p>D'ASCENÇÃO, Luiz Carlos M. <b>Organização, Sistemas e Métodos: análise, redesenho e informatização de processos administrativos</b>. São Paulo: Atlas, 2001.</p> <p>MINTZBERG, H. <b>Criando Organizações Eficazes</b>. São Paulo: Atlas, 2003.</p> <p>OLIVEIRA, D. P. R. <b>Organização, Sistemas e Métodos: uma abordagem gerencial</b>. São Paulo: Atlas, 2009.</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>CRUZ, T. <b>Sistemas, Organizações &amp; Métodos</b>. São Paulo: Atlas, 2002.</p>			

2º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Recrutamento, Seleção e Integração		
<b>Carga Horária:</b>	68 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	06 horas	<b>CH EAD:</b>	17 horas
<b>Ementa</b>			
<p>Mercado de Trabalho: Oferta e Procura. Visão sistêmica do cargo. Descrição e Especificação do cargo. Recrutamento: tipos de recrutamento; divulgação de vagas; formas de anúncios para recrutamento. Seleção de pessoal: técnicas de seleção; tipos de entrevistas; testes de conhecimento; teste de perfis e dinâmicas de grupos. Competências necessárias para a realização do processo seletivo. Rotatividade e Absenteísmo. O processo de desligamento do colaborador. Outplacement. Vivência do processo de R&amp;S e Integração de Pessoas.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>ARAÚJO, Luís C., G; Garcia, Adriana M. <b>Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional</b>. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>BOHLANDER, George W.; SCOTT A, Snell. <b>Administração de Recursos Humanos</b>. 16 ed. São Paulo: Cengage Learning: 2015.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações</b>. Barueri, SP: Manole 2014.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Desempenho humano nas empresas: como desenhar e avaliar o desempenho para alcançar resultados</b>. 7 ed. Barueri, SP: Manole 2016.</p> <p>DUTRA, JOEL SOUZA. <b>Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas</b>. São Paulo: Atlas, 2002.</p> <p>LACOMBE, Francisco. J. M. <b>Recursos Humanos: princípios e tendências</b>. 2 ed. - São Paulo: Saraiva 2011.</p>			

2º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Sociologia das Organizações		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
O que é sociologia. Globalização e sociedade. Sociologia e as Organizações. Os grupos sociais da organização e a busca de metas e objetivos; estruturas sociais e institucionais de riqueza, prestígio e poder; transformações de gestão e a ascensão de novos tipos de poder. As perspectivas sociológicas da competição nas empresas.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
BERNARDES, Cyro; MARCONDES, Reinaldo C. <b>Sociologia Aplicada à Administração</b> . São Paulo: Saraiva, 2001.			
CASTRO, Celso P. <b>Sociologia aplicada à administração</b> . São Paulo: Atlas, 2003.			
OLIVEIRA, Silvio Luiz. <b>Sociologia das Organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo</b> . São Paulo: Pioneira Editora, 2006.			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
BAUMAN, Zygmunt. <b>Globalização: as consequências humanas</b> . Rio de Janeiro: Zahar, 1999.			
BAUMAN, Zygmunt. <b>O mal-estar da pós-modernidade</b> . Rio de Janeiro: Zahar, 1998.			
HEILBRONER, R.; MILBERG, W. <b>A Construção da sociedade econômica</b> . 12 ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.			
CIZOTO, Sonelise A. <b>As ciências sociais: formas de compreender o mundo</b> . Londrina: Distribuidora Educacional, 2016.			
DE MASI, Domênico. <b>Sociedade Pós-industrial</b> . São Paulo: Senac, 1999.			
DIAS, Reinaldo. <b>Sociologia das organizações</b> . São Paulo: Atlas, 2012.			
FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. <b>Cultura e poder nas organizações</b> . São Paulo: Atlas, 1996.			
LAKATOS, Eva Maria. <b>Sociologia da Administração</b> . São Paulo: Atlas 2013			
GIDDENS, Anthony. <b>Sociologia</b> . Porto Alegre: Artmed, 2005.			

PAIVA, Ana. **Pensamento sociológico**: uma introdução às teorias clássicas. Lisboa: Pactor, 2014.

MACHADO, Igor José de Renó; AMORIM, Henrique; BARROS, Celso Rocha de. **Sociologia hoje**. São Paulo: Ática, 2013.

MINTZBERG, Henry. **Criando organizações eficazes**: estruturas em cinco configurações. Trad. de Ailton Bonfim Brandão. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SCURO NETO, Pedro. **Sociologia ativa e didática**. São Paulo: Saraiva, 2004.

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Cargos e Salários		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	17 horas
<b>Ementa</b>			
Motivação e salário. O papel do profissional de C&S. Definições e conceitos: cargo, função, tarefa, remuneração. Modelagem do trabalho e desenho do cargo. Plano de C&S: Análise dos cargos; Classificação do cargo; Métodos de avaliação dos cargos. Pesquisa Salarial. Tabela salarial. Pacote de Benefícios. Remuneração Estratégica.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>ARAÚJO, Luís C., G; Garcia, Adriana M. <b>Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional</b>. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Remuneração, benefícios e relações de trabalho</b>. 7ed. Barueri: Manole, 2015.</p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. <b>Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração</b>. 18 ed. São Paulo - SP: Editora LTr, 2017</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>CARVALHO, Antônio, V; NASCIMENTO, Luiz P; SERAFIM, Ozileia C, G. <b>Administração de Recursos Humanos</b>. 2 ed. Cengage Learning: 2014</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados</b>. 7. ed. rev. e atualizada Barueri - SP: Manole, 2009</p> <p>DUTRA, JOEL SOUZA. <b>Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas</b>. São Paulo: Atlas, 2002.</p> <p>MARRAS, J. P. <b>Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico</b>. 15 ed. - São Paulo: Saraiva,2016.</p>			

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Comportamento Organizacional		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
<p>Cultura e Clima Organizacional. O comportamento organizacional. Habilidades e competências dos administradores. Aplicações das emoções e sentimentos no Comportamento Organizacional. Inteligência Emocional. Traços de Personalidade e adequação ao trabalho. Percepção. Estrutura dos grupos. <i>Gestão de conflitos</i>. Conflitos na Organização. Visão positiva do conflito. Tipos de conflito. Áreas de conflito. Conflitos interpessoais na organização. Possíveis causas do conflito. Consequências do conflito Socialização organizacional. Dinâmicas de Grupo. <i>Feedback</i>. Teorias da Motivação.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CHIAVENATO, I. <b>Comportamento organizacional:</b> a dinâmica do sucesso das organizações. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>KANAANE, Roberto. <b>Comportamento humano nas organizações:</b> o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Editora:Atlas, 2017.</p> <p>ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. <b>Comportamento organizacional:</b> teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. Pearson Prentice Hall. 2011.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>AGUIAR, Maria A. F. <b>Psicologia aplicada à Administração:</b> uma abordagem multidisciplinar. São Paulo: Saraiva, 2005.</p> <p>ARAÚJO, Luis César, G; Garcia, Adriana M. <b>Gestão de Pessoas:</b> Estratégias e Integração Organizacional. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>BITENCOURT, Claudia: <b>Gestão contemporânea de pessoas:</b> novas práticas, conceitos tradicionais. 2. Ed. – Porto Alegre: Bookman, 2010.</p> <p>BURMESTER, Haino. <b>Manual de gestão: organização, processos e práticas de liderança.</b> São Paulo: Saraiva, 2012.</p> <p>CHIAVENATO, I. <b>Recursos Humanos:</b> o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas. 2004.</p>			

- DRUCKER, Peter F. **O Gestor Eficaz**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2019.
- EKMAN, Paul. **A linguagem das emoções**. São Paulo: Lua de Papel, 2011.
- FIGLIOLI, José Osmir. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro - RJ: Objetiva, 2012.
- MELO, H. P.; THOMÉ, D. **Mulheres e Poder**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 20
- ROCHA, Eduardo Peixoto. **Gestão de pessoas por competências: um enfoque gerencial**. Campinas: Alínea, 2009.
- SCHEIN, E. **Cultura Organizacional e Liderança**; São Paulo: Atlas, 2007.
- SIQUEIRA, Mirlene M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- VARGAS, Rodrigo. **Bons hábitos de gestão, liderança e relações humanas**. São Paulo: Amazon, 2012.
- ZANELLI, José Carlos et al. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Estatística Aplicada		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
Estatística descritiva: População e amostra, classificação de variáveis, Organização de dados. Séries estatísticas, tabelas e gráficos, Distribuição de frequências. Medidas de centralidades, medidas de variação e dispersão. Inferência Estatística: Correlação Linear e Regressão Linear simples. Estatística aplicada à pesquisa organizacional em gestão.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
LARSON, Ron.; FARBER, Elizabeth. <b>Estatística aplicada</b> . 6. ed. São Paulo: Pearson, 2016.			
OLIVEIRA, F. E. M. de. <b>Estatística e Probabilidade</b> : com ênfase em exercícios resolvidos e propostos. São Paulo: Atlas, 1995.			
VIEIRA, Sonia. <b>Fundamentos de estatística</b> . 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
COSTA NETO, Pedro L. <b>Estatística</b> . 3a edição São Paulo: Editora Blücher, 2002.			
CRESPO, Antônio Arnot. <b>Estatística fácil</b> . 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.			
FARBER, Betsy; LARSON, Ron. <b>Estatística aplicada</b> . São Paulo: Prentice Hall, 2004.			
MORETTIN, P. A.; BUSSAB, W. O. <b>Estatística Básica</b> . São Paulo: Saraiva, 2017.			

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Gestão de Departamento Pessoal		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	04 horas	<b>CH EAD:</b>	17 horas
<b>Ementa</b>			
Aspectos legais e burocráticos da administração de pessoal. Documentação básica para admissão. Tipos de demissões. Contrato de trabalho. Encargos Sociais e Trabalhistas. Contribuições ao INSS da empresa, do funcionário autônomo e prestador de serviços. FGTS. Folha de Pagamento. Férias, cálculo e pagamento. 13ºsalário. Rescisão Contratual. Relatórios e informações sociais (DIRF, CAGED, e-social, entre outros. Relações trabalhistas na empresa. Política de benefícios e Assistência Social. Relações sindicais: Contribuição e Organização sindical.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Recursos Humanos:</b> o capital humano das organizações. 10ª.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.</p> <p>FIDELIS, Gilson José. <b>Gestão de pessoas:</b> rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.</p> <p>LACOMBE, Francisco José Masset. <b>Recursos humanos:</b> princípios e tendências. 2ª ed. São Paulo: Saraiva. 2011.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>ARAUJO, Luis C. <b>Gestão de Pessoas:</b> estratégias e integração organizacional. 3ª ed. São Paulo: Atlas. 2014.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Comportamento organizacional:</b> a dinâmica do sucesso das organizações. 3ª ed. São Paulo. Manole, 2014.</p> <p>MAXIMIANO, Antonio C. A. <b>Introdução a Administração.</b> 8ª ed. São Paulo: Atlas. 2011.</p>			

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Saúde Ocupacional		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
<p>Estudo da higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho. Doenças ocupacionais. Práticas com efeitos positivos na prevenção das doenças ocupacionais e acidentes de Trabalho. Estrutura básica do Corpo Humano e o seu funcionamento. Prevenção e correção de desvios posturais. Técnicas básicas de postura e movimento. Ginástica laboral. Alongamentos e técnicas de relaxamento. Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva. Ergonomia no ambiente de trabalho. Prevenção de Riscos Ambientais e de Acidentes.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>BARBOSA FILHO, A. N. <b>Segurança do trabalho e Gestão Ambiental</b>. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2016.</p> <p>CARDELLA, B. <b>Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística</b>. São Paulo: Atlas, 2016.</p> <p>SZABÓ JÚNIOR, A. M. <b>Manual de segurança, higiene e medicina do trabalho</b>. 11.ed. São Paulo: Rideel, 2017.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>TAVARES, J. C. <b>Noções de Prevenção e Controle de Perdas em Segurança do Trabalho</b>. 9.ed. São Paulo: Editora SENAC, 2016.</p>			

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Sistemas de Informação Gerencial		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
<p>Sistema de Informação Gerencial: conceitos, tipos, recursos, atividades e papéis dos SIG's (ERP, CRM e SCM, Sistemas de processamento de transações, Sistemas de Gerenciamento de RH, Sistemas de informações gerenciais, Sistemas para Apoio à Decisão, Sistemas de Informação Executiva e Sistemas Especialistas). Internet, intranet e extranet. Comércio eletrônico e suas áreas de atuação, vantagens, desvantagens. Segurança e ética nas organizações: questões de segurança, privacidade, crimes virtuais, tendências e desafios sociais.</p>			
Bibliografia Básica			
<p>BATISTA, Emerson de Oliveira. <b>Sistema de Informação: o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento.</b> 2ª ed. São Paulo: Saraiva. 2012.</p> <p>LAUDON, KC; LAUDON, JP. <b>Sistemas de Informação.</b> Rio de Janeiro: Pearson, 2014.</p> <p>MATTOS, Antônio C.M. <b>Sistemas de informação: uma visão executiva.</b> São Paulo. Saraiva. 2010.</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>ARAUJO, Luis César G. de. <b>Organização, sistemas e métodos e as tecnologias de gestão organizacional.</b> 3ª Ed. São Paulo. Atlas, 2014.</p>			

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Projetos Extensionistas I		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	34 horas	<b>CH EAD:</b>	17 horas
<b>Ementa</b>			
A Extensão Universitária e Tecnológica. Relações entre organizações e as diferentes comunidades através da Extensão. A natureza de um projeto. Elementos básicos de um projeto. Planejamento e Elaboração de projetos extensionistas: objetivos, público-alvo e meios. Realização de ações extensionistas.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CARVALHO, M., RABECHINI, R. <b>Fundamentos em gestão de projetos</b>: construindo competências para gerenciar projetos. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>KERZNER, Harold. <b>Gestão de Projetos</b>. Bookman Editores, 2000, 2ª. edição.</p> <p>MAXIMIANO, A. C. A. <b>Administração de projetos</b>: como transformar idéias em resultados. São Paulo: Atlas, 2007.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>FILHO, Nelson C. <b>Elaboração de Projetos Empresariais</b>: análise estratégica, estudo de viabilidade e plano de negócios. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>KEELLING, Ralph. <b>Gestão de Projetos</b>: uma abordagem global. São Paulo: Saraiva, 2005.</p> <p>MANSUR, R. <b>Plano de Negócios na Prática</b>: empreendedores, executivos e trabalhadores identificaram oportunidades na crise e criaram negócios promissores. Rio de Janeiro: Brasport, 2009.</p> <p>MATHIAS, Washington F; WOILER, Sansão. <b>Projeto</b>: planejamento, elaboração e análise. São Paulo: Atlas, 1992</p> <p>MENEZES, L. C. de M. <b>Gestão de projetos</b>. 3. ed. São Paulo: Atlas 2009</p> <p>VARGAS, Ricardo V. <b>Manual prático do plano de projeto</b>: utilizando o PMBOK guide. 4. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2009</p> <p>WYATT, Nigel. <b>Orçamentos e previsões</b>: como executar, gerenciar e avaliar com segurança e precisão. São Paulo: M.Books, 2014.</p>			

4º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Economia Solidária		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	03 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
<p>Conceitos e princípios econômicos. Funcionamento do sistema econômico. Microeconomia e Macroeconomia. Economia social e solidária. Desenvolvimento econômico. Impacto das políticas econômicas nas organizações. Origem e evolução do cooperativismo. Os princípios cooperativistas. A organização do trabalho coletivo: Confiança, Gestão Participativa, Autogestão e Voluntariado.</p>			
Bibliografia Básica			
<p>ALBERGONI, Leide. <b>Introdução à economia:</b> aplicações no cotidiano. São Paulo: Atlas, 2015.</p> <p>MENDES, Judas Tadeu Grassi. <b>Economia: fundamentos e aplicações.</b> 2. ed. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2013</p> <p>VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de; GARCIA, Manuel Enriquez. <b>Fundamentos de economia.</b> 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>FUKUYAMA, F. <b>Confiança:</b> as virtudes sociais e a criação da prosperidade. Rio de Janeiro: Rocco, 1996.</p> <p>HEILBRONER, Robert L. <b>A construção econômica da sociedade.</b> 12. ed. Porto Alegre: Bookman, 2008</p> <p>REBOUÇAS de O. D. <b>Manual De Gestão Das Cooperativas: uma abordagem prática.</b> São Paulo: ATLAS, 2009.</p> <p>ACHS, Ignacy. <b>Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado.</b> Rio de Janeiro - RJ: Garamond, 2004.</p> <p>SEN, Amartya. <b>Desenvolvimento como liberdade.</b> São Paulo: Companhia das Letras, 2010.</p> <p>SOUZA, A. R. de. (org.) <b>A Economia solidária no Brasil.</b> São Paulo: Contexto, 2000</p>			

VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de. **Economia: micro e macro** : teoria e exercícios : glossário com os 300 principais conceitos econômicos. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2015.

4º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Gestão Estratégica de Pessoal		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
Planejamento estratégico. A atuação estratégica do RH. Gestão estratégica de pessoas como potencial competitivo. Processo de tomada de decisão. Determinação de metas. Ferramentas de Planejamento. Estratégias de gestão do conhecimento e aprendizado.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>FERNANDES, B. E. R. <b>Gestão Estratégica de Pessoas:</b> com foco em competências. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.</p> <p>GIL, Antônio C. <b>Gestão de Pessoas:</b> enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.</p> <p>MASCARENHAS, André, O. <b>Gestão estratégica de pessoas:</b> evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2015.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>CHIAVENATO, I. <b>Recursos Humanos:</b> o capital humano nas organizações. São Paulo: Saraiva, 2006.</p> <p>FILHO, José G. <b>Gestão Estratégica Participativa:</b> teoria e prática para criação de organizações que aprendem. 2ª ed. Curitiba: Editora Juruá. 2007</p> <p>LACOMBE, F. J. M. <b>Recursos humanos:</b> princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.</p> <p>MARRAS, J. P. <b>Administração de recursos humanos:</b> do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2005.</p> <p>MINTZBERG, H. <b>Criando Organizações Eficazes.</b> São Paulo: Atlas, 2003.</p> <p>OLIVEIRA, Djalma P. R. <b>Sistemas de informação:</b> Estratégicas, Táticas e Operacionais. São Paulo. Atlas. 2014.</p> <p>VARGAS, Rodrigo. <b>Bons hábitos de gestão, liderança e relações humanas.</b> São Paulo: Amazon, 2012.</p>			

4º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Liderança e Gestão de Equipes		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
Liderança: Conceito; teorias da liderança; estilos de liderança; liderança, poder e influência nas organizações; Autoconhecimento. Liderança e Confiança; novos perfis de liderança. O papel do RH para o desenvolvimento de lideranças nas organizações. Equipe: grupos x equipes de trabalho nas organizações; Tipos de grupos e equipes; Desenvolvimento de equipes; Equipes de alta performance.			
Bibliografia Básica			
<p>ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timonthy A.; SOBRAL, Filipe. <b>Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro</b>. 14. ed. São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2014.</p> <p>SCHEIN, Edgar H. <b>Cultura organizacional e liderança</b>. São Paulo - SP: Atlas, 2017.</p> <p>ZANELLI, José Carlos et al. <b>Psicologia, organizações e trabalho no Brasil</b>. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>HUNTER, James C. <b>O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança</b>. 17 ed. Rio de Janeiro - RJ: Sextante, 2004.</p> <p>MAÇÃES, Manuel Alberto Ramos. <b>Pessoas e gestão de equipes</b>. Portugal: Actual, 2017.</p> <p>MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. <b>Gestão do amanhã: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4. revolução industrial</b>. São Paulo: Gente, 2018.</p> <p>VARGAS, Rodrigo. <b>52 Bons hábitos de gestão, liderança e relações humanas: para você incorporar ao seu trabalho</b>. [s.l]: Amazon, 2012.</p>			

4º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Linguagem Empresarial		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
Prática de leitura e de produção de textos. Noções fundamentais sobre estrutura e conteúdo: coesão, coerência, clareza, informatividade e adequação. Características e construção do texto administrativo e a linguagem oficial aplicadas na produção de documentos e correspondências oficiais e empresariais. Fatores de textualidade e apropriação de conteúdos. Comunicação oral e escrita. O processo de comunicação no mundo dos negócios.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
FRANÇA, Ana S. <b>Comunicação Escrita nas Empresas: Teorias e Práticas</b> . São Paulo: Atlas, 2013.			
GRION, Laurinda. <b>Como se comunicar por escrito com eficácia</b> . São Paulo: Madras, 2005			
SANTOS, Fernando. <b>O monstro dos e-mails</b> . Lisboa: Lidel, 2010.			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
CARDOSO, J. B. <b>Teoria e prática de leitura, apreensão e produção de texto</b> . Brasília: Universidade de Brasília, São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2001.			
CESCA, Cleuza G. <b>Comunicação Dirigida Escrita na Empresa</b> . São Paulo: Summus, 1995.			
MEDEIROS, João Bosco. <b>Redação empresarial</b> . 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.			
MEDEIROS, João Bosco. <b>Português Instrumental</b> . 10ªed.-São Paulo: Atlas, 2014.			
TOMASI; MEDEIROS. <b>Comunicação empresarial</b> . São Paulo: Atlas, 2007.			

4º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Treinamento e Desenvolvimento		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	06 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
Treinamento: conceito; etapas do treinamento; tipos de treinamento; técnicas e métodos de treinamento. Aprendizagem organizacional; Educação corporativa. Desenvolvimento organizacional e gerencial. Capacitação e desenvolvimento de talentos através do coaching e mentoring.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>ANDRADE, Jaro E. Borges; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. <b>Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão de pessoas</b>. 1. ed. reimpr. Porto Alegre: Bookman, 2006.</p> <p>BOOG, G. e BOOG, M. <b>Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações; manual oficial da ABTD</b>. São Paulo: Pearson, 2010.</p> <p>ROCHA, Eduardo P. <b>Gestão de pessoas por competências: um enfoque gerencial</b>. Campinas: Alínea, 2009.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>ARAÚJO, Luís C., G; Garcia, Adriana M. <b>Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional</b>. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>BOHLANDER, George W.; SCOTT, Snell. <b>Administração de Recursos Humanos</b>. 16 ed. São Paulo: Cengage Learning: 2015.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações</b>. Barueri, SP: Manole 2014.</p>			

4º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Projetos Extensionistas II		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	51 horas	<b>CH EAD:</b>	34 horas
<b>Ementa</b>			
<p>O contexto da gestão de projetos extensionistas, e as relações comunitárias. Contribuições da extensão para o desenvolvimento local e comunitário. Planejamento e gerenciamento de projetos extensionistas profissionais, sociais e culturais. Ciclo de vida do projeto. A difusão das ações através das mídias sociais. Integração teoria e prática em Gestão de Pessoas aplicada em projetos de extensão e de tecnologias sociais. Intervenções planejadas por meio da gestão participativa. Avaliação de resultados e feedback para o público-alvo.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CARVALHO, M., RABECHINI, R. <b>Fundamentos em gestão de projetos:</b> construindo competências para gerenciar projetos. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>FILHO, Nelson C. <b>Elaboração de Projetos Empresariais:</b> análise estratégica, estudo de viabilidade e plano de negócios. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>MAXIMIANO, A. C. A. <b>Administração de projetos:</b> como transformar idéias em resultados. São Paulo: Atlas, 2007.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>KERZNER, Harold. <b>Gestão de Projetos.</b> Bookman Editores, 2000, 2ª. edição.</p> <p>MENEZES, L. C. de M. <b>Gestão de projetos.</b> 3. ed. São Paulo: Atlas 2009</p> <p>WYATT, Nigel. <b>Orçamentos e previsões:</b> como executar, gerenciar e avaliar com segurança e precisão. São Paulo: M.Books, 2014.</p>			

5º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Consultoria em Gestão de Pessoas		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	06 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
<p>Consultoria: conceito e tipos. O consultor de recursos humanos. Técnicas de Consultoria em Recursos Humanos. Projetos de consultoria. Operacionalizando a consultoria. Contratação dos serviços de consultoria. Intervenções em Gestão de Pessoas. Modelos de Diagnósticos Organizacionais para as micro, médias e pequenas empresas. Planejamento e execução de Auditoria interna de RH: estratégias de abordagem inicial, identificação de prioridades e riscos, papel dos auditores e auditados no processo de auditoria - apresentação, contatos interpessoais e ética dos envolvidos. Auditoria nos controles e sistemas de RH. Planos e Relatório de Auditoria.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>LEITE, Luiz A. et al. <b>Consultoria em Gestão de Pessoas</b>. Rio de Janeiro: FGV, 2011.</p> <p>OLIVEIRA, Djalma P. R. <b>Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia e prática</b>. 14. ed. São Paulo, São Paulo: Atlas, 2019.</p> <p>PAGLIATO, Wagner. <b>Manual de auditoria: apresenta as alterações introduzidas pela Lei 11.638, Nova Lei das S/A /</b>. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti,. <b>Auditoria: abordagem moderna e completa</b>. 9. ed. rev. e ampliada São Paulo: Editora Atlas, 2017.</p> <p>MERRON, Keith. <b>Dominando consultoria: como tornar-se um Consultor Master e desenvolver relacionamentos duradouros com seus clientes</b>. São Paulo: M. Books do Bras, 2007..</p> <p>SIQUEIRA, Mirlene M. M. <b>Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão</b>. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.</p>			

5º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Empreendedorismo		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
Concepções de empreendedorismo. Atividade Empreendedora e Empreendedorismo no Brasil. Perfil Empreendedor. Estratégias Empresariais. Oportunidades de mercado. Comportamento empreendedor e intraempreendedor. Plano de Negócios. Canvas.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor</b>. 4. ed. Barueri-SP: Manole, 2012.</p> <p>DORNELAS, José Carlos Assis. <b>Empreendedorismo na prática: mitos e verdades do empreendedor de sucesso</b>. 3 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015</p> <p>DRUCKER, Peter F. <b>Inovação e espírito empreendedor: (entrepreneurship) prática e princípios</b> /. São Paulo: Cengage Learning, 2010.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>CAUDURO, Rogério. <b>A gestão financeira e o empreendedor: uma visão prática do gerenciamento financeiro de uma empresa através do caixa</b>. São Leopoldo: Oikos, 2011.</p> <p>BERNARDI, Luiz Antonio. <b>Empreendedorismo e armadilhas comportamentais: causalidades, emoções e complexidade</b>. São Paulo: Atlas, 2015.</p> <p>DORNELAS, Fernando. <b>O segredo de Luísa</b>. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.</p> <p>MAXIMIANO, Antonio C. A. <b>Administração para Empreendedores: fundamentos da criação e gestão de novos negócios</b>. 2 ed. São Paulo: Pearson, 2011</p> <p>OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. <b>Empreendedorismo: vocação, capacitação e atuação direcionadas para o plano de negócios</b>. São Paulo: Editora Atlas, 2014.</p>			

5º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Gestão de Desempenho		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
Modelos de gestão por competências. Alinhamento de as competências individuais e organizacionais. Gestão de carreiras. O mapeamento e a descrição das competências e seus aspectos relevantes. Aplicação de metodologias de avaliação individual e em grupos. Avaliação de desempenho: Metodologia de avaliação individual e em grupos. Indicadores de Desempenho.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>ARAÚJO, Luís C., G; Garcia, Adriana M. <b>Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional</b>. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2014.</p> <p>BARBIERI, Ugo Franco. <b>Gestão de pessoas nas organizações: a evolução do ser humano na vida e na carreira</b>. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados</b>. São Paulo: Manole, 2016.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>BITENCOURT, Cláudia. <b>Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais</b>. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman. 2010.</p> <p>BOHLANDER, George W. <b>Administração de Recursos Humanos</b>. São Paulo: Cengage Learning, 2015.</p> <p>BUCKINGHAM, Marcus. <b>Descubra os seus pontos fortes</b>. Rio de Janeiro. Sextante, 2008</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Remuneração, benefícios e relações de trabalho</b>. 7ed. Barueri: Manole, 2015.</p> <p>DUTRA, Joel Souza. <b>Gestão de carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades</b>. 2 ed. São Paulo - SP: Atlas, 2017</p> <p>FLEURY, Maria T; DUTRA, Joel S; RUAS, Roberto. <b>Competências: conceitos, métodos e experiências</b>. São Paulo: Atlas, 2008</p> <p>LACOMBE, Francisco J. M. <b>Recursos humanos: princípios e tendências</b>. 2ª ed. São Paulo: Saraiva. 2011.</p>			

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 15ª.ed. São Paulo: Saraiva. 2017.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas**. São Paulo: Cengage do Brasil. 2014.

ROCHA, Eduardo P. **Gestão de pessoas por competências: um enfoque gerencial**. Campinas: Alínea, 2009.

SIQUEIRA, M. M. M.; TAMAYO, Á.; MENDES, A. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008

SILVA, V. et al. **Gestão de RH por competências e empregabilidade**. 2. ed. Campinas: Papyrus, 2005.

5º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Projetos Extensionistas III		
<b>Carga Horária:</b>	70 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	4
<b>CH Extensão</b>	70 horas	<b>CH EAD:</b>	36 horas
<b>Ementa</b>			
Aborda os procedimentos técnico científicos de projetos e atividades de extensão universitária. Integração teoria e prática em Empreendedorismo aplicada em projetos de extensão e de tecnologias sociais. Avaliação de resultados e feedback para o público-alvo. A difusão das ações através das mídias sociais. Organização de evento para exposição de práticas extensionistas.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CARVALHO, M., RABECHINI, R. <b>Fundamentos em gestão de projetos</b>: construindo competências para gerenciar projetos. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>KERZNER, Harold. <b>Gestão de Projetos</b>. Bookman Editores, 2000, 2ª. edição.</p> <p>MAXIMIANO, A. C. A. <b>Administração de projetos</b>: como transformar ideias em resultados. São Paulo: Atlas, 2007.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>FILHO. José G. <b>Gestão Estratégica Participativa</b>: teoria e prática para criação de organizações que aprendem. 2ª ed. Curitiba: Editora Juruá. 2007</p> <p>FILHO, Nelson C. <b>Elaboração de Projetos Empresariais</b>: análise estratégica, estudo de viabilidade e plano de negócios. São Paulo: Atlas, 2009.</p> <p>MANSUR, R. <b>Plano de Negócios na Prática</b>. Rio de Janeiro: Brasport, 2009.</p> <p>JABBOUR, A. B. L. S.; JABBOUR, C. J. C. <b>Gestão ambiental nas organizações</b>: fundamentos e tendências. São Paulo: Atlas, 2013.</p> <p>MENEZES, L. C. de M. <b>Gestão de projetos</b>. 3. ed. São Paulo: Atlas 2009</p> <p>WYATT, Nigel. <b>Orçamentos e previsões</b>: como executar, gerenciar e avaliar com segurança e precisão. São Paulo: M.Books, 2014.</p>			

## DISCIPLINAS ELETIVAS

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Gestão Pública		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
<p>A formação do Estado e do governo. A evolução da gestão pública brasileira: patrimonialismo, burocracia e gerencialismo. O sistema político brasileiro e suas consequências sobre o Estado. Empresas Públicas. Representação e participação: políticas públicas. Controle de resultados e as noções de controle público e <i>accountability</i>. Novas tendências e paradigmas da gestão pública contemporânea. Gestão Participativa. Experiências inovadoras de gestão pública no Brasil.</p>			
Bibliografia Básica			
<p>DIAS, Reinaldo. <b>Gestão pública: aspectos atuais e perspectivas para atualização</b>. São Paulo: Atlas, 2017</p> <p>MATIAS-PEREIRA, José. <b>Manual de gestão pública contemporânea</b>. São Paulo: Atlas, 2012</p> <p>OLIVEIRA, Ricardo. <b>Gestão pública - democracia e eficiência: uma visão prática e política</b>. Rio de Janeiro: FGV, 2012.</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>ARRETCHE, M. (Org.) <b>Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos 50 anos</b>. São Paulo: Editora Unesp; CEM, 2015</p> <p>BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. <b>Construindo o estado republicano: democracia e reforma da gestão pública</b>. Rio de Janeiro: FGV, 2009.</p> <p>FERNANDES, Gustavo Andrey de A. L. <b>Dinâmica comportamental no setor público</b>. Rio de Janeiro: FGV, 2014</p> <p>FISCHER, N. (Orgs.) <b>Por uma nova esfera pública</b>. Petrópolis: Vozes, 2000</p> <p>LOUREIRO, M. R., ABRUCIO, F. L.; PACHECO, R. S. (Orgs.). <b>Burocracia e política no Brasil: desafios para o Estado democrático no século XXI</b>. Rio de Janeiro: FGV,</p>			

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de gestão estratégica na administração pública**. 4.ed. revista e atualizada. São Paulo: Atlas, 2014

MAZZUCATO, Mariana. **O Estado Empreendedor**: Desmascarando o Mito do Setor Público Vs. o Setor Privado. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2014

MBEMBE, Achille. **Necropolítica**. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

PAULA, Ana Paula P. **Por Uma Nova Gestão Pública**. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2005.

PASCARELLI FILHO, Mário. **Nova administração pública** - profissionalização: eficiência e governança. São Paulo: DVS, 2011

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Inglês Instrumental		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
<p>Conscientização acerca de técnicas de leitura instrumental e noções elementares de estrutura da língua inglesa, a fim de desenvolver estratégias de utilização do idioma como ferramenta de acesso à informação técnica e profissional. Aquisição, análise e reconhecimento de vocabulário e formas temporais em textos específicos da área.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CRUZ, Décio Torres. <b>Inglês para Administração e Economia</b>. Barueri: Disal, 2007</p> <p>MUNHOZ, Rosângela. <b>Inglês instrumental: estratégias de leitura I</b>. São Paulo: Textonovo, 2004.</p> <p>MUNHOZ, Rosângela. <b>Inglês instrumental: estratégias de leitura II</b>. São Paulo: Textonovo, 2004.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>GALLO, Lígia Razera. <b>Inglês instrumental para informática: módulo I</b>. São Paulo: Ícone, 2008.</p> <p>MURPHY, Raymond. <b>Gramática Básica da língua Inglesa</b>. São Paulo: Martins Fontes, 2005.</p> <p>SOUZA, Adriana et al. <b>Leitura em língua inglesa: uma abordagem instrumental</b>. 2 ed. São Paulo, SP: DISAL, 2005</p> <p>SCHUMACHER, Cristina. <b>Inglês urgente para brasileiros nos negócios</b>. Rio de Janeiro : Elsevier, 2009.</p>			

3º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Gestão da Qualidade		
<b>Carga Horária:</b>	34 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	2
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
<p>Conceito de qualidade. Aspectos básicos da Qualidade. Ferramentas de gestão da qualidade. Conceito de processos. Qualidade dos processos. Visão sistêmica dos processos. Indicadores para gestão de processos.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CAMPOS, Vicente Falconi; <b>TQC</b> – Controle da Qualidade Total – no estilo japonês. 8ª Ed. Nova Lima – MG:INDG Tecnologia e Serviços, 2004.  CARPINETTI, Luiz Cesar Ribeiro; <b>Gestão da Qualidade Conceitos e Técnicas</b>. 3ª Ed. São Paulo- Atlas, 2010.  VIEIRA FILHO, Geraldo. <b>Gestão da Qualidade Total</b> – Uma abordagem Prática. 3ª Ed. Campinas – SP, Editora Alínea, 2010.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>ARAUJO, Luis César G. de. <b>Teoria geral da administração:</b> aplicação e resultados nas empresas brasileiras. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014</p>			

5º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Atividade Física, Saúde e lazer		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
<p>Atividade Física ao longo da vida: Projetos e Programas de promoção da saúde. Fatores que influenciam a qualidade de vida da população. Educação para a saúde. Consciência corporal e Linguagem Corporal. Socorros de urgência e atendimentos pré-hospitalar. A recreação no contexto sócio- cultural brasileiro. Contextualização do Lazer e do Esporte. Planejamento e organização de eventos recreativos e esportivos no âmbito empresarial. Vivências corporais e práticas esportivas.</p>			
Bibliografia Básica			
<p>ACSM (American College of Sport Medicine). <b>Guidelines for exercise testing and prescription</b>. 8ª edition, 2010.</p> <p>NAHAS, M. V. <b>Atividade física, saúde e qualidade de vida</b>: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 5º ed. Londrina: Midiograf, 2010.</p> <p>POWERS, S. K. <b>Fisiologia do exercício</b>: teoria e aplicação ao condicionamento e ao desempenho. 8 ed. São Paulo: Manole, 2014</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>MCARDLE, W.D. et al. <b>Fisiologia do exercício</b>: nutrição, energia e desempenho humano. 7. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.</p> <p>ZANELLA, L. C. <b>Manual de Organização de Eventos</b>: Planejamento e Operacionalização. São Paulo: Atlas.</p>			

5º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Gestão de Eventos Corporativos		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
Conceitos de Evento e tipologia. Cerimonial e Protocolo. O evento como ferramenta corporativa. Planejamento e execução de Eventos.			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>CESCA, Cleuza G. Gimenes. <b>Organização de eventos:</b> manual para planejamento e execução. 12. ed. rev. e atualizada São Paulo: Summus, 2008.</p> <p>GIACAGLIA, Maria Cecília; GIACAGLIA, Maria Cecília. <b>Gestão estratégica de Eventos:</b> teoria, prática, casos, atividades. 1. ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2017.</p> <p>SALGADO, Paulo Regis; SALGADO, Paulo Regis. <b>Protocolo, cerimonial e etiqueta em eventos:</b> uma prática ao alcance de todos. 1. ed. São Paulo - SP: Paulus, 2010.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>ROGERS, Tony; MARTIN, Vanessa. <b>Eventos:</b> planejamento, organização e mercado. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.</p> <p>ZANELLA, L. C. <b>Manual de Organização de Eventos:</b> Planejamento e Operacionalização. São Paulo: Atlas.</p>			

5º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Gestão Contemporânea e Governança		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
<b>Ementa</b>			
<p>Pensamento Administrativo Atual. Novas Abordagens Gerenciais. Transformações Globais e a Dinâmica das Organizações Contemporâneas. Panorama dos estudos críticos organizacionais na contemporaneidade. O desenvolvimento da governança corporativa e os grupos de interesse. Os 8 Ps da governança corporativa. Gestão 4.0: automatização de produtos e serviços, integração de setores do negócio e virtualização dos processos e gestão do tempo. Noções de Gestão Tecnológica e Gestão Colaborativa.</p>			
<b>Bibliografia Básica</b>			
<p>ARBIERI, Ugo Franco. <b>Gestão de pessoas nas organizações:</b> sua relação com governança, cultura e liderança. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015.</p> <p>LARRATE, Marco. <b>Governança corporativa e remuneração dos gestores.</b> São Paulo: Atlas, 2013.</p> <p>ROSSETTI, José Paschoal; ANDRADE, Adriana. <b>Governança corporativa:</b> fundamentos, desenvolvimento e tendências. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.</p>			
<b>Bibliografia Complementar</b>			
<p>CERTO, Samuel C. <b>Administração Moderna.</b> 9.ed.São Paulo: Prentice Hall, 2003.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. <b>Administração de empresas:</b> uma abordagem contingencial. São Paulo: McGraw-Hill, 1995.</p> <p>CHRISTENSEN, M. C. <b>O Dilema da Inovação.</b> São Paulo: M.Books, 2012.</p> <p>ITENCOURT, Claudia. <b>Gestão contemporânea de pessoas:</b> novas práticas, conceitos tradicionais. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.</p> <p>DUTRA, Joel Souza. <b>Gestão de pessoas:</b> modelo, processos, tendências e perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016</p>			

MAGALDI, Sandro; NETO, José S. **Gestão do amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer a 4ª revolução industrial. São Paulo: Editora Gente, 2018.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. **Competindo pelo Futuro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

RIBEIRO, Renato. **Construindo o planejamento público**. São Paulo: Atlas, 2013

ROBBINS, Stephen P. **Administração**: Mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2001.

SANTOS, Lucy et al. (Orgs.). **Ciência, tecnologia e sociedade**: o desafio da integração. Londrina: Iapar, 2002.

5º Semestre			
<b>Componente Curricular:</b>	Libras: Educação para diversidade		
<b>Carga Horária:</b>	51 horas	<b>Aulas Semanais:</b>	3
<b>CH Extensão</b>	00 horas	<b>CH EAD:</b>	00 horas
Ementa			
<p>História e especificidades da Língua Brasileira de Sinais. História da Educação do Surdo. Cultura Surda e Comunicação Surda. A Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS como instrumento de acessibilidade às pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho. A educação inclusiva como espaço interdisciplinar nos discursos sobre diversidade e identidades. Tradução e interpretação de LIBRAS.</p>			
Bibliografia Básica			
<p>CAPOVILLA, Fernando C.; RAPHAEL, Walkiria D.; TEMOTEO, Janice G.; MARTINS, Antonielle. <b>Dicionário da língua de sinais do Brasil</b>. Vol. 1. São Paulo: Edusp, 2017.</p> <p>CAPOVILLA, Fernando C.; RAPHAEL, Walkiria D.; TEMOTEO, Janice G.; MARTINS, Antonielle. <b>Dicionário da língua de sinais do Brasil</b>. Vol. 2. São Paulo: Edusp, 2017.</p> <p>CAPOVILLA, Fernando C.; RAPHAEL, Walkiria D.; TEMOTEO, Janice G.; MARTINS, Antonielle. <b>Dicionário da língua de sinais do Brasil</b>. Vol. 3. São Paulo: Edusp, 2017.</p>			
Bibliografia Complementar			
<p>CAPOVILLA, Fernando C.; RAPHAEL, Walkiria D. <b>Enciclopédia da Língua de Sinais Brasileira</b>. São Paulo: Edusp, 2016.</p>			

## 9. METODOLOGIA DE ENSINO

As metodologias de ensino constantes no PPC e desenvolvidas no CST em Gestão de Recursos Humanos são combinadas, de forma simultânea ou sequencial, oferecendo ao discente a oportunidade de perceber e analisar os assuntos referentes à Gestão de Pessoas e ao mundo dos negócios, estando pautadas no Regulamento Didático (2020) do IFMT. Para tanto, adotam-se alguns procedimentos didático-pedagógicos, que visam ao desenvolvimento de conteúdos e diversas estratégias de aprendizagem, tais como as metodologias inovadoras e ativas, que têm a capacidade de gerar nos estudantes a curiosidade e a motivação para construção de conhecimentos, tornando-o agente ativo do próprio aprendizado, superando o modelo tradicional de ensinar que tem por foco o professor e assim, modificando a dinâmica do ensino e da aprendizagem que passa a ser ativa.

Em seu novo papel, o docente passa a ser um agente facilitador do processo de aprendizagem, orientando os estudantes na construção do conhecimento. Dessa forma, a intenção é despertar no aluno o papel executor, tomando decisões conscientes e baseado em conteúdos vistos nas disciplinas. Dentro da proposta é importante citar as seguintes estratégias de metodologias ativas de ensino aplicadas:

- Aprendizagem baseada em Projetos e em Problemas (PBL): os docentes utilizam essa metodologia para elucidar estudos de casos, identificar problemas reais, desenvolver propostas que atendam às necessidades das organizações. A partir de uma proposta interdisciplinar o discente é estimulado à reunir o máximo de conhecimento para a resolução de um problema ou construção de um projeto.

- Sala de aula invertida: alguns conteúdos são antecipadamente disponibilizados aos estudantes através do próprio sistema acadêmico ou outra TIC de acesso virtual, para que consiga se preparar para determinadas atividades em sala de aula, que podem ser atividades práticas, experimentais, discussões e busca por soluções de problemas;

- Aprendizado entre pares: tem como objetivo fomentar a dedicação do estudante ao estudo fora dos horários de aula a partir dos conteúdos previamente disponibilizados pelo docente que deverão ser estudados em duplas ou pequenos grupos. Neste caso, o direcionamento para o estudo é mais objetivo, ocorrendo através de questionários online aplicados aos estudantes, o que possibilita que o docente consiga diagnosticar os pontos

de maior dificuldade para serem trabalhados presencialmente com a turma, possibilitando uma melhor precisão na intervenção pedagógica.

- **Gamificação:** consiste na aplicação das estratégias de jogos para atividades de cunho educacional em que são valorizados o aprender com o erro, o protagonismo e o engajamento do estudante. Geralmente, o docente pensa em formas de desafiar o estudante, gerando problemáticas cuja resolução possibilitem recompensas pela superação progressiva dos desafios.

Além disso, no curso superior de tecnologia em gestão de RH adota-se a pesquisa como um princípio educativo; articular e integrar os conhecimentos das diferentes áreas sem sobreposição de saberes; adoção de atitudes interdisciplinares, especificada na Organização Curricular, nas práticas educativas. Assim, outras técnicas metodológicas podem ser observadas nos planos de ensino desenvolvidos semestralmente pelos docentes, tais como análise de vídeos e filmes, palestras, estudos dirigidos, listas de exercícios, aulas expositivas e dialogadas, seminários temáticos, dinâmica de grupo e desenvolvimento de projetos que atendem aos mais diferentes tipos de saberes e permitem o acompanhamento contínuo do processo ensino-aprendizagem.

As plataformas de aprendizagem virtual, como o Google Classroom, Google Drive e Google Meet fazem parte das práticas digitais complementares dos componentes curriculares e de momentos de orientação e produção de Trabalho de Conclusão de Curso. Ressalta-se que todos os docentes possuem qualificação para a concepção e aplicação desse aparato metodológico, uma vez que em reuniões pedagógicas há a ampla discussão, apresentação e a socialização de estratégias/metodologias exitosas. Há também apoio institucional, em que a Pró-Reitoria de Ensino promove oficinas temáticas aos servidores dos campi, como por exemplo, de Avaliação de Aprendizagem em que são discutidas as barreiras metodológicas e a melhoria contínua no processo ensino-aprendizagem a partir dos resultados obtidos nas avaliações.

## **9.1 Metodologia de ensino à distância**

Para a realização das aulas com carga horário EAD, o IFMT disponibiliza o AVA através da plataforma Moodle, que é um sistema referência na criação de ambientes virtuais de aprendizagem. Seu uso na instituição engloba desde parte do currículo de cursos presenciais até pós-graduações integralmente à distância e desempenha um papel

fundamental na ampliação da atuação do IFMT nas cidades em que não há um campus, bem como prover suporte ao ensino daquelas com campus.

O Moodle utilizado no IFMT garante a interação entre todos os envolvidos, com adoção de recursos como salas de chats e web conferências entre os discentes, docentes e tutores. Como principais recursos inovadores, podemos destacar que:

- As plataformas foram implementadas com o recurso de responsividade, permitindo sua completa adaptação ao dispositivo utilizado para acesso;
- O AVA muda sua aparência e disposição com base no tamanho da tela em que é exibido;
- A migração da plataforma AVA, de uma estrutura antiga e pouco segura para a estrutura de Data Center do IFMT, garante alta disponibilidade e segurança dos dados.

Ressalta-se que não haverá a figura do tutor, sendo o professor o responsável por elaborar conteúdo, selecionar material, postagem, acompanhar aplicação, solução de dúvidas, correção das atividades e outras intervenções que se fizerem necessárias. Cabe a Direção de Ensino e ao Núcleo de Educação a Distância (NEaD) ofertar capacitação, assessoria e ainda oportunizar condições para que isso ocorra de forma fluida e com o máximo aproveitamento possível.

### **9.1.1 Centro de Referência em Educação a Distância (CREaD) e Núcleo de Educação a Distância (NEaD)**

O IFMT instituiu, a partir da Portaria 2.837/2019, o Centro de Referência em Educação a Distância (CREaD), com as atribuições de:

- I. Consolidar as políticas institucionais da Educação a Distância no IFMT, vigentes no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI);
- II. Ofertar cursos na modalidade a distância, em diferentes níveis e eixos tecnológicos, em programas de formação institucional ou especial;
- III. Promover a pesquisa em tecnologias educacionais para subsidiar as ações educativas do IFMT.

O CREaD através de edital seleciona Projetos de Ensino que constituam os Núcleos de Educação a Distância (NEaD) nos campi do IFMT, com o objetivo de fomentar a Educação a Distância, o apoio e suporte nas atividades remotas, promovendo

o desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão na modalidade a distância com os seguintes objetivos:

- a) Criar e habilitar os NEaDs nos campi do IFMT;
- b) Compor a equipe do NEaD dos campi com Coordenador, servidores e alunos;
- c) Fornecer capacitação e suporte local aos servidores e alunos na utilização do Ambiente Virtual de Aprendizagem-AVA Institucional (Moodle);
- d) Estabelecer a utilização do AVA Institucional para desenvolvimento de atividades remotas, do ensino híbrido e do ensino a distância no IFMT;
- e) Acompanhar, juntamente com a PROEN e CREaD, a situação da conectividade dos alunos;
- f) Acompanhar, juntamente com a PROEN e CREaD, as atividades do Regime de Exercício Domiciliar-RED, executadas durante o período de pandemia nos campi;

O Núcleo de Educação a Distância (NEaD) do IFMT, campus avançado Tangará da Serra, atuará em conjunto com a coordenação de curso de maneira a fornecer o suporte necessário para as atividades EaD do referido curso quando se fizerem necessárias.

O CREaD/NEaD buscarão em conjunto com Direção de Ensino e Coordenação de Curso, fomentar um programa de Capacitação Docente para o uso das Tecnologias Digitais e Ambientes Virtuais. A capacitação terá como objetivo principal inserir o docente no contexto do EaD, assim como capacitá-lo a utilizar as tecnologias na educação, principalmente as de informação e comunicação (TIC).

## **10. ARTICULAÇÃO ENTRE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO**

### **10.1 Atividades Complementares**

As atividades complementares permeiam todo o currículo do curso, dando-lhe maior flexibilidade no trato dos mais diversos temas e assuntos, voltados para a promoção da interdisciplinaridade. São atividades extracurriculares, que complementam seu conhecimento e ajudam a construí-lo de forma mais eclética e criativa, a partir do estreitamento das relações entre ensino, pesquisa e extensão, garantindo ao discente a formação geral humanística e crítica.

O curso superior de tecnologia em RH do IFMT campus avançado Tangará da Serra oportuniza a cada discente a participação em atividades na área específica do curso, tais

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

como publicação de artigos, estágios e participação em eventos científicos. No entanto, o Parecer CNE/CES nº 239/2008, estabelece que as atividades complementares, nos cursos superiores de tecnologia, são facultativas, sendo assim, optou-se, na reformulação deste PPC, pela sua não obrigatoriedade, tornando-as, desse modo, de caráter opcional para o/a estudante.

## **10.2 Trabalho De Conclusão de Curso – TCC**

O Parecer CNE/CES nº 239/2008, estabelece que o trabalho de conclusão de curso, nos cursos superiores de tecnologia é facultativo. Desta forma, o CST em Gestão de RH do IFMT campus avançado Tangará da Serra optou pela não implantação do mesmo, considerando que o valor agregado dessa natureza de atividade, encontra-se plenamente absorvido pelos Projetos Extensionistas, presentes em sua estrutura curricular.

## **10.3 Curricularização da Extensão**

Considerando os fatores apresentados nesta reformulação documento, e a necessidade de atenção as exigências legais para a curricularização da extensão orientadas pela Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018, que embasou a normatização por parte da instituição através da Resolução CONSEPE nº 021, de 20 de abril de 2021, que dispõe sobre Regulamento para a Curricularização da Extensão no Âmbito do IFMT e que foi homologada pela Resolução CONSUP nº 22, de 25 de maio de 2021:

A curricularização das atividades de extensão no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ofertado pelo IFMT campus avançado Tangará da Serra se faz por meio de carga horária desenvolvida junto às atividades de ensino e pesquisa, expressando assim a compreensão da experiência extensionista como elemento formativo que pretende colocar o estudante como protagonista de sua formação. A relação que se busca entre a extensão e a pesquisa no curso é dinâmica e potencializadora, pois intensifica sua relação com o ensino, oferecendo elementos para transformações no processo pedagógico, em que professores e alunos constituem-se sujeitos do ato de ensinar e aprender, levando à socialização e à aplicação do saber acadêmico. Ao mesmo tempo em que amplia sua relação com a pesquisa que, utilizando-se de metodologias específicas, compartilha

conhecimentos produzidos pela instituição, contribuindo para a melhoria das condições de vida da sociedade.

Neste sentido, a extensão se coloca como prática acadêmica que objetiva interligar a instituição, em suas atividades de ensino e pesquisa, com as demandas da sociedade, produzindo conhecimentos que visem à transformação social pelo desenvolvimento conforme as modalidades de extensão apresentadas, e que fomentem a atuação do discente em ações extensionistas.

A finalidade da extensão inserida nas disciplinas do curso é estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os regionais, para então prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer uma relação de reciprocidade, promovendo a interação e a participação da população, visando à difusão do conhecimento produzido na instituição na forma de bens culturais ou serviços e seus benefícios para a sociedade e, promovendo a retroalimentação.

Nesse aspecto, a Lei nº 11.892/2008, que cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, passou a lhes atribuir responsabilidades institucionais próprias da extensão, ao definir como sua atribuição contribuir para o desenvolvimento local e regional. E, por isso, como uma forma assumida de potencializar a formação, o IFMT Campus Avançado Tangará da Serra pretende zelar para que as diretrizes das ações extensionistas universitárias emanadas pela instituição e pelos dispositivos legais, como a interação dialógica com a sociedade, a interdisciplinaridade e interprofissionalidade, a indissociabilidade ensino/pesquisa/extensão, o impacto na formação do estudante e o impacto e transformação social, sejam contempladas também nos projetos de extensão I,II e III, ofertados nos 3º, 4º e 5º semestres do curso, descritos no item 8.5.1 deste PPC.

Assume-se que a extensão deve estar sujeita à contínua autoavaliação crítica, que se volte para o aperfeiçoamento de suas características essenciais de articulação com o ensino, a pesquisa, a formação do estudante, a qualificação do docente, a relação com a sociedade, a participação dos parceiros e a outras dimensões acadêmicas institucionais. A avaliação das ações extensionistas será possível mediante o registro das ações dos docentes no sistema acadêmico, bem como mediante o registro de seu projeto de extensão, vinculado ou não a um programa da instituição. Para tanto, as atividades de extensão devem ter sua proposta, desenvolvimento e conclusão registrados, documentados e analisados, de forma que seja possível organizar os planos de trabalho, as metodologias, os instrumentos e os conhecimentos gerados.

## 11. APOIO AO DISCENTE

As atividades de apoio ao discente contemplam as ações de acolhimento no início de cada período letivo quando o Coordenador do Curso, juntamente com comissão determinada em portaria, promove uma série de atividades integradoras que acontecem na primeira semana letiva, intituladas “Semana do calouro”, no caso específico do curso superior, a Aula Inaugural ocorre regularmente no início no período letivo, com a apresentação do corpo docente, equipes gestoras, seguidas de palestras temáticas, na área de Gestão de Recursos Humanos.

Este campus avançado também conta com o apoio da Coordenação de Assistência Estudantil e Inclusão- CAE, composto por pedagogo, psicólogo, assistente social, intérprete de LIBRAS e assistente de aluno, que visa à articulação de pessoas, instituições, e ao desenvolvimento de ações com o objetivo de criar na instituição a cultura da “educação para a convivência”, aceitação da diversidade e, principalmente, buscar a quebra das barreiras arquitetônicas, metodológicas, instrumental, educacionais e atitudinais para alunos com necessidades especiais.

O candidato portador de necessidades especiais tem atendimento específico nos dias de provas do Processo Seletivo para ingresso nos cursos ofertados pelo IFMT, conforme garantido por lei, desde que solicitado no momento da inscrição, conforme instruções previstas em edital. Aos alunos ingressantes nesta condição, e conforme legislação vigente, o campus atua, por intermédio da CAE na orientação dos docentes com relação à adequação e/ou desenvolvimento de metodologias didáticas e avaliativas que visem ao melhor aproveitamento acadêmico do aluno com baixa visão, transtorno de espectro autista, surdez, dislexia, TDAH, paralisia cerebral, síndrome de Down. Além disso, atua no apoio e orientação às famílias, em um exercício mútuo de descobertas e construção de novas possibilidades para o discente.

Mais uma forma adotada no campus, a fim de apoiar a permanência dos discentes é a publicação anual de editais para assistência estudantil nas modalidades transporte (tanto para zona urbana quanto para zona rural ou outros municípios) e apoio pedagógico. A modalidade transporte objetiva o auxílio financeiro com o intuito de garantir o acesso, a permanência e a conclusão de cursos pelos discentes, garantindo a afirmação do direito à educação para que todos eles, sobretudo os em situação de vulnerabilidade social, tenham igualdade nas condições de permanência e êxito para a conclusão do curso. A

modalidade apoio pedagógico destina-se ao atendimento de estudantes que necessitam de acompanhamento e apoio pedagógico, por meio de colegas monitores selecionados via edital.

Além disso, os alunos regularmente matriculados estão incluídos no plano de seguro escolar da instituição. O seguro escolar constitui um sistema de proteção destinado a garantir a cobertura dos danos resultantes de acidente escolar. Considera-se acidente escolar, neste caso, o evento ocorrido no local e tempo de atividade escolar que provoque ao aluno lesão, doença ou morte. A intermediação e o acompanhamento de estágios não obrigatórios e não remunerados são realizados pelo setor de Pesquisa, Extensão e Estágio do campus, mediante demandas.

No caráter de apoio psicopedagógico, coordenação de curso e equipe multidisciplinar atuam na intermediação de demandas pedagógicas trazidas tanto por alunos quanto por professores, acolhimento psicológico e social, além de orientações aos docentes quanto às estratégias de acessibilidade metodológica e instrumental. São ações preventivas e de intervenções, no que diz respeito aos problemas que surjam no âmbito pessoal, acadêmico ou social.

No que diz respeito a intercâmbios, o IFMT dispõe da Diretoria Sistêmica de Relações Internacionais – DSRI, o órgão responsável pela elaboração da política de cooperação internacional do Instituto Federal de Mato Grosso, cabendo-lhe propor e coordenar a inserção de ações de cooperação com a comunidade acadêmica internacional. Cabe à DSRI responder por contatos internacionais, acordos de cooperação e convênios internacionais assumidos pelo IFMT, bem como pela representação e cooperação com as outras instituições brasileiras, além de promover, coordenar e consolidar as políticas de cooperação internacional do IFMT. Estas ações são disponibilizadas aos discentes de todos os *campi* do IFMT que, conforme interesse e manifestação podem vir a ser contemplados por bolsas e intercâmbios.

Ações desenvolvidas em Tangará da Serra de apoio aos acadêmicos ocorrem também pela realização e incentivo à participação em visitas técnicas, eventos culturais e científicos. As visitas técnicas possibilitam ao discente uma constatação prática dos conteúdos trabalhados durante as aulas teóricas permitindo a eles a visualização de sua atuação profissional, o que o incentiva a permanecer e concluir o curso. A participação em eventos científicos e culturais desenvolvidos pelo campus promove ao discente a interação acadêmica e social, fazendo com que crie vínculos com a comunidade escolar,

fortalecendo suas relações e reforçando sua permanência na instituição. Por fim, a participação em eventos promovidos por outras instituições e incentivadas pelo campus via ajuda de custo, proporciona novas experiências despertando o discente para a realidade profissional.

## 12. GESTÃO DO CURSO E PROCESSOS DE AVALIAÇÃO INTERNA

Com base nas recomendações do SINAES (2017), todo o processo de avaliação dos cursos para credenciamento ou credenciamento depende diretamente dos procedimentos internos de autoavaliação apresentados pelas instituições de educação superior, no Instituto Federal de Mato Grosso esses procedimentos se constroem pela Comissão Própria de Avaliação (CPA).

A Gestão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do campus avançado Tangará da Serra é atualmente realizada visando ao aprimoramento contínuo do planejamento didático, bibliográfico e estrutural para o curso, considerando o relatório de autoavaliação institucional elaborado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), de acordo com pesquisa semestral realizada com os segmentos discente, docente e técnico administrativo. No campus há a comissão local, cuja composição é designada por portaria que trabalha conjuntamente com as comissões de outros *campi* do IFMT e Comissão Central na Reitoria da instituição.

Com relação à autoavaliação institucional, a Comissão Própria de Avaliação produz o instrumento de avaliação anual que é disponibilizado no site da instituição e realiza, junto aos segmentos discente, docente e técnico administrativo em educação, ações de divulgação do período para manifestações e de sensibilização no tange à importância de seu preenchimento. Por meio da ferramenta de avaliação é possível diagnosticar a percepção da comunidade escolar sobre as condições de instalações físicas, equipamentos, acervo bibliográfico e qualidade dos espaços de trabalho da instituição e encaminha ao gestor para subsidiar os processos de tomada de decisão, contribuindo para o desenvolvimento de atividades administrativas e pedagógicas.

Como resposta à comunidade escolar, a comissão local realiza a entrega pública da versão física do Relatório de Avaliação<sup>10</sup> que se encontra disponível na biblioteca do campus bem como a via digital no site institucional. Considerando que no campus avançado Tangará da Serra há ampla participação da comunidade interna, os resultados constantes neste instrumento permitem à gestão o planejamento de ações futuras com vistas à permanente qualificação do trabalho de formação acadêmica. As ações de entrega

---

<sup>10</sup> <https://cpa.ifmt.edu.br/todos-os-relatorios/>

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

e disponibilização dos resultados obtidos evidenciam a maneira pela qual a comunidade se apropria destas informações, o que pode ser observado em discussão ocorrida em reunião geral, em que a Direção Geral expõe as potencialidades e fraquezas indicadas no relatório. Nesta oportunidade, docentes e técnicos administrativos discutem diversas formas de mitigar as fraquezas, a fim de torná-las novas potencialidades.

As três dimensões do Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação Presencial e a Distância<sup>11</sup>, (1) Organização didático pedagógica, (2) Corpo docente e tutorial (3) Infraestrutura, que orientam a reformulação do presente curso, estão contempladas na autoavaliação do curso e da instituição. Além disso, como avaliação interna contínua, o NDE possui o papel central de acompanhar a efetivação do curso superior, por meio de reuniões regulares e verificação de componentes curriculares, bibliografias disponíveis, perfil do egresso, organização docente e produzir recomendações e relatórios às esferas gerenciais para que se promovam atualizações, alterações e melhoria na oferta e na qualidade do curso. Neste sentido, um dos materiais produzidos pelo Núcleo Docente Estruturante, o Relatório do Perfil do Egresso (2022) apresenta dados obtidos com os discentes sobre sua percepção de alguns aspectos do curso.

Dessa maneira, os mecanismos de avaliação promovem transformações significativas na dinâmica didático-pedagógica e conscientização na práticas docente, uma vez que sejam realizados continuamente os procedimentos de verificação de fraquezas e potencialidades na estrutura curricular do curso e a recomendação para a implementação de ações diretas na composição interna do curso, o que revela os grandes esforços da instituição em buscar oferecer propostas reais de desenvolvimento acadêmico e institucionais.

### **13. TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO**

As tecnologias de informação e comunicação utilizadas no campus avançado Tangará da Serra permitem o desenvolvimento de estratégias de ensino-aprendizagem e a execução do PPC, uma vez que sua estrutura está composta por: (a) três laboratórios de informática equipados com 36 computadores, com acesso à internet e projetor multimídia, sendo que as configurações de hardware das máquinas permitem o uso de

---

<sup>11</sup> SINAES. Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação Presencial e a Distância. INEP/MEC, 2017. Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

softwares adequados para excelente desenvolvimento das aulas, além de tela de projeção, quadro de vidro, sistema de som; (b) quatro computadores com acesso à internet, disponíveis na biblioteca da instituição, para a realização de pesquisas, trabalhos e consultas a materiais virtuais, com uso praticamente exclusivo aos alunos do curso; (c) acesso wi-fi à internet, por meio de roteadores estrategicamente distribuídos, possibilitando o uso em celulares e notebooks pessoais; (d) todas as salas de aula possuem projetores multimídia, tela de projeção, quadro de vidro, sistema de som; (e) laboratório de gestão; (f) central de impressão, disponibilizada aos docentes para imprimir materiais e avaliações; (g) Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) que gerencia a comunicação processual na instituição e possibilita o acompanhamento e o controle de registros acadêmicos bem como a disponibilização de material aos discentes; (h) e-mails de turmas e grupos de aplicativos de mensagens instantâneas que facilitam a interação entre docentes e discentes; (i) plataforma institucional AVA/Moodle, a qual permite a organização do conteúdo, materiais, atividades e demais informações de cada disciplina.

A estrutura de TIC do campus garante a acessibilidade digital e comunicativa, promovendo a interatividade entre professores e alunos ao assegurar aos discentes a visualização imediata de materiais didáticos quando produzidos por meio digital, contribuindo com uma comunicação rápida, fácil e eficaz. Experiências diferenciadas de aprendizagem são possibilitadas aos acadêmicos ao acessarem material didático a qualquer hora e lugar, utilizando-se de e-mail de turma e/ou do sistema acadêmico. Esta ferramenta permite ainda que o discente acompanhe diariamente os conteúdos ministrados pelos docentes, minimizando, assim, efeitos decorrentes de perdas eventuais de aulas. A comunicação, a troca de informações e as relações interpessoais são aprimoradas durante as aulas práticas realizadas no Laboratório de Gestão e Laboratório de Artes, por meio da simulação de situações cotidianas do ambiente organizacional, tornando-se um importante diferencial no processo ensino-aprendizagem.

#### **14. AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO-APRENDIZAGEM**

O processo de avaliação é o principal instrumento de investigação diagnóstica, contínua, cumulativa, sistemática e compartilhada em cada etapa educativa, para a busca incessante de compreensão das dificuldades do educando e da instituição na dinamização de novas oportunidades de conhecimento.

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

Considerando que o objetivo do curso visa formar profissionais com conhecimentos de base científica, técnica e humanista, os diferentes procedimentos de acompanhamento e de avaliação ensino-aprendizagem praticados no âmbito do campus contemplam o proposto no PPC e está de acordo com as prescrições do Regulamento Didático do IFMT (2020), visto que esta é entendida como parte do processo educacional que permite delinear, obter e fornecer informações úteis para a tomada de decisões com vistas a atingir níveis mais aprimorados de aprendizagem.

Os procedimentos de avaliação adotados neste curso contemplam: métodos dialógicos e participantes, o uso de entrevistas livres, debates, análise de depoimentos, observação participante; tarefas diversificadas; provas escritas ou orais; trabalhos em grupo, estudos de casos, tarefas individuais menores e sucessivas; observação dos alunos no processo de construção do conhecimento.

Nos procedimentos de avaliação das atividades, os professores são orientados pela coordenação de curso, Departamento de Ensino e Pró-Reitoria de Ensino a elaborar um processo contínuo e progressivo que busque o desenvolvimento e a autonomia do discente, conforme objetiva o PPC: a) diagnosticar possíveis dificuldades e construir estratégias para sua superação; b) informar resultados que estão sendo alcançados durante e no final das atividades desenvolvidas; c) possibilitar o replanejamento do seu trabalho; d) favorecer o desenvolvimento do educando como indivíduo e como cidadão, auxiliando-o no seu crescimento, na construção do conhecimento, no processo de interação consigo mesmo e no desenvolvimento de suas responsabilidades políticas e sociais.

O método de disponibilização dos resultados das avaliações aos discentes ocorre via sistema SUAP, mediante lançamento sistematizado destas informações por parte dos docentes, o que é acompanhado pelo estudante em tempo real, com acesso fornecido no momento de sua matrícula. Os resultados dos procedimentos de avaliação adotados no campus são sistematicamente disponibilizados aos discentes, garantem a natureza formativa do curso no que tange à compreensão do discente quanto a sua evolução em seu processo de formação, especialmente no que se refere à construção de conhecimentos e aprendizagem de condutas e habilidades significativas para atuação profissional.

Esta possibilidade de acompanhamento célere por parte dos discentes mostra-se como uma ação concreta para identificação e melhoria do seu nível de aprendizagem,

visto que permite análise pessoal e autocrítica de desempenho e dedicação, possibilitando manutenção ou melhoria nas estratégias de estudo.

## 15. NÚMERO DE VAGAS

O Plano de Desenvolvimento Institucional (2014-2018) previa a expansão da instituição com a implantação do campus avançado Tangará da Serra. A implantação vinha em atendimento à demanda da região que apresentava um grande contingente de pessoas em situação de vulnerabilidade social, tendo como agravante a falta de profissionalização e qualificação profissional. Portanto, existia a necessidade de políticas públicas eficientes para garantir a equidade social com melhor distribuição de renda, dentre as quais, a oferta de educação profissional e tecnológica, além de programas sociais para capacitar, qualificar e contribuir com os arranjos produtivos locais e regionais.

Neste cenário, o IFMT veio para ofertar a qualificação e capacitação para a população, viabilizando a implementação e o desenvolvimento de empresas que agregam valor à produção regional, criando novas alternativas de negócios, empreendimentos e melhorando a renda da população.

Na oportunidade de realização da audiência pública para implementação de uma unidade do IFMT na cidade, houve discussão e deliberação do perfil do *campus* e dos Eixos Tecnológicos a serem contemplados nas ofertas dos cursos regulares a partir do ano de 2015. Cabe ressaltar que a audiência contou com a presença de lideranças institucionais e de autoridades do poder executivo e legislativo do município, de representantes da SEMEC (Secretaria Municipal de Educação), da SEDUC (Secretaria Estadual de Educação) de Tangará da Serra, da UNEMAT *campus* de Tangará da Serra e do CEPROTEC - Unidade de Tangará da Serra, além da participação da população em geral.

Estudos periódicos, produzidos pela Secretaria de Planejamento de Mato Grosso-SEPLAN que tratam sobre Cenários Socioeconômicos no estado, trazem dados qualitativos e quantitativos relatando que na região de Tangará da Serra, a economia é baseada em indústria, comércio e serviços. Neste sentido, as vagas ofertadas para o curso fundamentam-se em tais estudos, visando ao preenchimento da lacuna de pessoal qualificado para atuação nestes segmentos, atendendo com eficácia os arranjos produtivos locais e regionais. Estes dados são corroborados com a análise do perfil dos acadêmicos

do curso CST em Gestão de Recursos Humanos, constante no Relatório do NDE (2019) que traça o perfil profissional do egresso.

De acordo com a Lei 11.892/2008 de criação dos Institutos Federais, suas unidades devem promover a verticalização da educação básica à educação profissional e superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão. Assim, devido ao campus possuir o curso técnico em Recursos Humanos, a oferta do curso superior, neste eixo, vem em observância a este pressuposto, evidenciando a adequação do corpo docente à esta realidade. No que concerne à estrutura física e tecnológica, a utilização dos laboratórios de informática e gestão, assim como Biblioteca, por discentes do curso técnico e superior potencializa os recursos e ocorre de forma harmoniosa, uma vez que os cursos dos diferentes níveis de ensino são ofertados em turnos distintos. Assim, para o presente curso são ofertadas anualmente 35 vagas. É válido ressaltar que, no período noturno as instalações e os serviços de tecnologia da informação estão totalmente voltados ao atendimento das demandas dos discentes matriculados no curso superior.

## **16. NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE – NDE**

O curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos possui Núcleo Docente Estruturante institucionalizado por meio de Regimento Interno homologado pela Portaria nº 077/2017 e, em atendimento à legislação, possui no mínimo cinco docentes atuantes no curso. A composição atual conta com nove professores em regime de Dedicção Exclusiva à instituição, sendo quatro doutores e cinco mestres, sob a presidência do coordenador do curso. Ressalta-se que parte dos membros é mantida desde sua implementação inicial, segundo Portaria nº15 de 19 de fevereiro de 2019.

O NDE é um órgão consultivo e de assessoramento ao Colegiado do Curso, assim seus membros realizam estudos e atualizações periódicas registrados em atas de reunião que, como forma de atuação no acompanhamento e na consolidação do PPC, resultam na elaboração, implantação, desenvolvimento e reestruturação do Projeto Pedagógico do Curso (PPC). A materialização destes estudos se dá também com a publicação de relatório de análise do perfil do egresso, considerando as demandas do mundo do trabalho; a fundamentação teórico-metodológica do currículo; a integralização dos componentes curriculares e atividades complementares; as habilidades e competências a serem atingidas e os procedimentos de avaliação ensino-aprendizagem.

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

A atualização de ementas e referências bibliográficas ocorre sob a orientação do Núcleo Docente Estruturante, a fim de direcionar as mudanças internas e documentais do curso. O núcleo possui docentes das áreas de gestão, tecnologia, comunicação, humanidades e exatas, sendo que esta integração permite reflexões sistêmicas e holísticas, o que possibilita a verificação dos impactos das diferentes formas de avaliação ensino-aprendizagem no perfil formativo dos estudantes. A análise dos Planos de Ensino realizada durante a reunião do NDE é uma das maneiras de se concretizar o estudo da influência do processo avaliativo na formação dos alunos.

### 16.1 Membros do Núcleo Docente Estruturante

Portaria vigente: PORTARIA 36/2023 - TGA-GAB/TGA-DG/CTGA/RTR/IFMT, de 11 de maio de 2023.

NOME DO DOCENTE	CPF	TITULAÇÃO	REGIME DE TRABALHO
Adilson Vagner de Oliveira	001.744.841-78	Doutor	DE
Amanda Loiola de Carvalho	040.293.771-65	Mestre	DE
Débora Borges dos Santos	980.128.271-15	Mestra	DE
Fernando Parra dos Anjos Lima	359.080.618-40	Doutor	DE
Jessé Garcia de Faria	011.987.581-04	Mestre	DE
Katia Valeria Alves de Lima	570.744.291-04	Mestra	DE
Maria Cleunice Fantinati da Silva	869.738.191-68	Doutora	DE
Maria José de Castro	406.511.771-20	Doutora	DE
Michael Alves de Almeida	013.485.811-58	Mestre	DE

## 17. ATUAÇÃO DA COORDENAÇÃO

A atuação da coordenação atende às prerrogativas do projeto pedagógico do curso, no que tange aos princípios de gestão participativa, organização de atividades institucionais de divulgação e socialização do conhecimento acadêmico, manutenção dos serviços administrativos, monitoramento dos recursos de tecnologias de informação e

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

comunicação disponíveis aos docentes e discentes do curso. A coordenação promove a interação entre docentes por meio de reuniões frequentes de alinhamento de atividades junto ao NDE e ao Colegiado de Curso Superior, além de colaborar ativamente com as propostas de eventos e atividades técnico-culturais da instituição, com intensa participação nas propostas de ensino, pesquisa e extensão dos docentes do curso, além de incentivá-los continuamente para promover projetos de interação e aprendizagem com as empresas locais. Assim, a coordenação atende à demanda existente, considerando a gestão do curso, à relação com docentes e discentes e à representatividade nos colegiados superiores.

As metas de atuação da coordenação estão presentes e disponíveis em Planos de Gestão semestrais, acompanhados de relatórios contínuos de avaliação do cumprimento das metas traçadas, no começo do período letivo, a fim de tornarem públicas as ações de integração do corpo docente e o atendimento às demandas dos acadêmicos, que estão disponíveis no site institucional. Os indicadores de desempenho da coordenação de curso superior estão disponíveis nos relatórios de avaliação institucional emitidos pela Comissão Própria de Avaliação-CPA. Além disso, anualmente, o coordenador de curso confecciona um relatório de atividades elencando as metas alcançadas (dentre as que haviam sido previstas no plano de ação), e este é utilizado pela coordenação como indicador de desempenho para mensurar as atividades desenvolvidas.

Esta coordenação, em conjunto com a chefia do Departamento de Ensino, observa a formação do docente nos momentos de atribuição de aulas, de forma que estes atuem em suas áreas específicas e a administrar a potencialidade do corpo docente. O (a) coordenador (a) do curso possui regime de trabalho de 40h com Dedicção Exclusiva, destinando de 15 a 20 horas semanais, para as atividades de coordenação, majoritariamente, no período de oferta do curso, o que permite o atendimento aos acadêmicos e professores quatro noites por semana e dois turnos vespertinos para reuniões e atividades administrativas. Os alunos possuem trânsito livre na coordenação para resolução de conflitos, dúvidas e demais problemas que possam interferir em sua permanência e êxito na instituição. O (a) coordenador (a) preside todas as instâncias internas do curso, como o NDE e o Colegiado de Curso. Com vistas à melhoria contínua do curso e promoção de integração entre docentes e constantemente atua no estímulo ao desenvolvimento de ações interdisciplinares e atuação em projetos de ensino, pesquisa e extensão.

<b>NOME DO DOCENTE</b>	<b>CPF</b>	<b>TITULAÇÃO</b>
Débora Borges dos Santos	980.128.271-15	Mestra
<b>Formação Acadêmica</b>	<b>Ano de Conclusão</b>	<b>Instituição</b>
Administração	2005	UNEMAT
MBA em Gestão de Negócios	2012	UNIC
Mestrado em Economia Aplicada	2017	UFMT

## 18. CORPO DOCENTE: TITULAÇÃO

O corpo docente permanente do curso é composto por 14 professores, sendo 5 doutores e 9 mestres, com formação em nível *stricto sensu*, nas áreas de administração, economia, educação, tecnologia, matemática, linguagens, ciências sociais e humanidades, o que permite concretizar uma visão holística dos docentes sobre o perfil do egresso primado pelo projeto pedagógico.

A experiência profissional e pedagógica dos professores, aliada à diversificada formação acadêmica do corpo docente possibilitam análises consistentes e reflexões contínuas, quanto à relevância do conteúdo de cada componente curricular, no que tange à formação acadêmica e posterior atuação profissional do discente. A análise destes conteúdos concretiza-se nos planos de ensino que docentes entregam à coordenação semestralmente, demonstrando a criticidade na seleção dos conteúdos, de acordo com a ementa proposta no PPC.

O corpo docente atua ativamente na produção de conhecimento através de ações na pesquisa com projetos de investigação, orientação de TCC, atividades inovadoras de ensino e extensão, e integração de alunos do ensino superior e ensino médio dentro da própria instituição com oficinas, cursos, palestras e eventos integrados. Com esta atuação o corpo docente fomenta o raciocínio crítico dos alunos, utilizando de bibliografia atualizada, além daquelas propostas no PPC. A titulação do corpo docente viabiliza aos discentes o acesso aos conteúdos relevantes produzidos no âmbito mundial, por meio da apresentação do portal Periódico CAPES, tanto na instituição quanto no uso domiciliar, com o acesso CAFe.

No que se refere aos objetivos das disciplinas e ao perfil do egresso idealizado para o curso, pode-se afirmar que os docentes incentivam a produção de conhecimento por parte dos estudantes através da constante participação nos eventos institucionais, apresentações orais e publicações científicas. Dessa maneira, a produção acadêmica dos docentes promove o constante incentivo às práticas intelectuais e a participação ativa nas propostas de pesquisa, ensino e extensão do campus, por isso, os acadêmicos publicam artigos científicos em periódicos com os professores, além de apresentação de trabalhos nos eventos acadêmicos do campus, oferta de minicursos e oficinas à comunidade.

### 18.1 Quadro de Docentes do Curso (2023)

NOME DO DOCENTE	CPF	TITULAÇÃO	REGIME DE TRABALHO
Adilson Vagner de Oliveira	001.744.841-78	Doutor	DE
Aline Cristine Ferreira Braga do Carmo	381.776.318-29	Doutora	DE
Altair Ribeiro de Oliveira	912.341.231-34	Mestre	DE
Amanda Loiola de Carvalho	040.293.771-65	Mestra	DE
Débora Borges dos Santos	980.128.271-15	Mestra	DE
Donizeti Ferreira Barbosa Júnior	003.906.981-80	Mestre	DE
Fernando Parra dos Anjos Lima	359.080.618-40	Doutor	DE
Isau Ferreira Veloso Filho	071.739.866-80	Mestre	DE
Jessé Garcia de Faria	011.987.581-04	Mestre	DE
Katia Valeria de Lima Linck	570.744.291-04	Mestra	DE
Michael Alves de Almeida	013.485.811-58	Mestre	DE
Maria Cleunice Fantinati da Silva	869.738.191-68	Doutora	DE
Maria José de Castro	406.511.771-20	Doutora	DE
Wilian Giovani Fiirst	844.536.481-20	Mestre	DE

## 18.2 Atuação do Docente no Curso

DOCENTE	ÁREA DE ATUAÇÃO	CURRÍCULO LATTES
Adilson Vagner de Oliveira	Linguagens e Comunicação	<a href="http://lattes.cnpq.br/0051805857596935">http://lattes.cnpq.br/0051805857596935</a>
Aline Cristine Ferreira Braga do Carmo	Sociologia	<a href="http://lattes.cnpq.br/4964948156350990">http://lattes.cnpq.br/4964948156350990</a>
Altair Ribeiro de Oliveira	Estatística	<a href="http://lattes.cnpq.br/3554300454987153">http://lattes.cnpq.br/3554300454987153</a>
Amanda Loiola de Carvalho	Administração	<a href="http://lattes.cnpq.br/3117914364756056">http://lattes.cnpq.br/3117914364756056</a>
Débora Borges dos Santos	Administração	<a href="http://lattes.cnpq.br/5586386534986547">http://lattes.cnpq.br/5586386534986547</a>
Donizeti Ferreira Barbosa Júnior	Educação Física e Saúde	<a href="http://lattes.cnpq.br/8393486371138710">http://lattes.cnpq.br/8393486371138710</a>
Fernando Parra dos Anjos Lima	Informática	<a href="http://lattes.cnpq.br/7511905330795162">http://lattes.cnpq.br/7511905330795162</a>
Isau Ferreira Veloso Filho	Filosofia	<a href="http://lattes.cnpq.br/3505529302013934">http://lattes.cnpq.br/3505529302013934</a>
Jessé Garcia de Faria	Matemática	<a href="http://lattes.cnpq.br/4374342600539239">http://lattes.cnpq.br/4374342600539239</a>
Katia Valeria de Lima Linck	Administração	<a href="http://lattes.cnpq.br/5833058783203847">http://lattes.cnpq.br/5833058783203847</a>
Maria José de Castro	Contabilidade e Gestão	<a href="http://lattes.cnpq.br/8158858540206954">http://lattes.cnpq.br/8158858540206954</a>
Maria Cleunice Fantinati da Silva	Linguagens e Comunicação	<a href="http://lattes.cnpq.br/9020071676390341">http://lattes.cnpq.br/9020071676390341</a>
Michael Alves de Almeida	Arte e Eventos	<a href="http://lattes.cnpq.br/0191922528218952">http://lattes.cnpq.br/0191922528218952</a>
Wilian Giovanni Fiirst	Informática	<a href="http://lattes.cnpq.br/9414383145514376">http://lattes.cnpq.br/9414383145514376</a>

## 19. REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE DO CURSO

O corpo docente permanente do curso é composto por 14 professores, todos efetivos em regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, optantes pelo regime de Dedicção Exclusiva à instituição, o que permite o amplo atendimento da demanda existente, como a assistência aos discentes, planejamento das atividades didático-pedagógicas, preparação e correção das avaliações de aprendizagem e participação assídua às reuniões de Colegiado de Curso e NDE. Todas as atividades docentes são registradas/documentadas individualmente no Plano Individual de Trabalho, documento

este entregue semestralmente ao Departamento de Ensino do campus, avaliado pelo Colegiado do Departamento de Ensino (CODEN) e, após aprovado, é amplamente divulgado no site da instituição. Este processo de registro das informações no PIT é utilizado no planejamento e gestão, como forma de melhoria contínua, visto a possibilidade de adequação permanente do mesmo.

## **20. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO DOCENTE**

O corpo docente do curso possui experiência profissional em sua área de atuação no mundo do trabalho, o que permite apresentar exemplos contextualizados relacionados a situações práticas e promover a aplicação da teoria ministrada em diferentes unidades curriculares em relação ao fazer profissional.

A experiência relatada por docentes no ambiente organizacional em áreas, como recrutamento e seleção de colaboradores, rotinas administrativas, financeira, RH e comercial proporcionam propriedade na contextualização prática dos conhecimentos teóricos, ministrados em diversos componentes curriculares específicos da formação técnica, tais como Gestão de Carreira, Gestão Estratégica de Pessoal, Comportamento Organizacional, Gestão do Departamento Pessoal e Planos de Cargos e Salários.

Os demais componentes curriculares propostos no PPC também fornecem elementos reais de aproximação do universo acadêmico às questões do trabalho e das relações humanas, contribuindo com a formação de um profissional com postura ética e humanística. Por isso, o currículo do curso permite o diálogo prático entre os componentes curriculares, principalmente, a associação entre a formação humanista e a formação técnica do curso, o que permite o fornecimento de profissionais mais sensíveis, humanistas e solidários ao mundo do trabalho.

Para se manter atualizados com relação aos conteúdos teóricos, os docentes buscam a participação em eventos acadêmicos/científicos, realizam revisão de literatura atualizada como artigos científicos e acervo bibliográfico pessoal ou institucional. No que diz respeito à atualização da prática do profissional de RH, a relação do corpo docente com profissionais e empresas da região proporciona esta reciclagem resultando na realização de eventos, palestras, visitas técnicas com discentes do curso. Estas ações práticas realizadas pelos docentes geram também a percepção do discente quanto à aplicação dos conteúdos aprendidos em diferentes componentes curriculares em sala de aula, concretizados em práticas laborais. Estas oportunidades são excelentes momentos

de junção entre os docentes permitindo demonstrar aos alunos a visão macro da atuação do profissional e como os conteúdos teóricos de cada componente curricular se interligam e inter-relacionam.

Considerando que a área de Gestão e Negócios está em constante evolução e que muitos conhecimentos se articulam, transcendendo um único componente curricular, a experiência no mercado de trabalho faz com que os docentes tenham a habilidade de promover a interdisciplinaridade no contexto laboral. Neste campus, estas práticas são desenvolvidas também no laboratório de gestão, como forma de simular estas vivências do cotidiano empresarial, despertando nos discentes o anseio pela prática profissional. A experiência do docente adquirida no mundo do trabalho permite a compreensão e a análise crítica do perfil esperado do profissional na área, sendo então capazes de avaliar as competências existentes no PPC atentando-se aos conteúdos abordados na formação profissional.

## **21. EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA**

Os professores do curso pertencem à carreira EBTT (Ensino Básico Técnico e Tecnológico), portanto, atuam concomitantemente no ensino básico (curso Técnico em Recursos Humanos e Técnico em Manutenção e Suporte em Informática, ambos integrados ao nível médio) e no magistério superior (Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos). O tempo médio de atuação dos docentes do CST em ensino básico é de 8 anos, conforme documentos profissionais dos docentes. Dessa forma, o quadro docente possui experiências consolidadas na educação básica, o que lhes permite promover ações diagnósticas das dificuldades, lacunas de aprendizagem e limitações do ensino aos estudantes, especialmente àqueles trabalhadores, em contraste com as práticas e exigências de outras modalidades de ensino.

Devido à experiência comprovada, os docentes são capazes de expor o conteúdo em linguagem acessível às características de cada turma, apresentando exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares, elaborar atividades específicas para a promoção da aprendizagem de alunos com dificuldades e avaliações diagnósticas, formativas e somativas, além da definição de metodologias de ensino contextualizadas. Assim, a mudança de linguagem, utilização de exemplos de contextualização e elaboração de atividades avaliativas passam pelo processo de filtragem

dos professores, permitindo a aplicação das melhores práticas e eficiência dos objetivos pedagógicos e avaliativos. Por outro lado, a experiência profissional em educação básica dos docentes do curso facilita enormemente a percepção das potencialidades dos alunos, fazendo com os mesmos sejam incentivados a maximizar suas competências.

Como o docente atua em diferentes níveis de ensino, os resultados obtidos pelos discentes em suas atividades avaliativas (provas, trabalhos, apresentação de seminários) são facilmente percebidos pelos professores como reflexo da sua atuação no processo ensino-aprendizagem, sendo utilizados para redefinição de sua prática docente no período. A produção acadêmica do corpo docente pode ser comprovada pela publicação de artigos em congressos e periódicos e o reconhecimento dos discentes por esta produção bem como a liderança por eles exercidas é demonstrado no momento da escolha de orientador de TCC, professores homenageados pela turma, escolha de patrono/patronesse e demais homenagens.

## **22. EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA SUPERIOR**

O Instituto Federal de Mato Grosso possui particularidades essenciais para o aperfeiçoamento da prática docente, por desenvolver-se a partir da educação profissional, os cursos técnicos integrados ao ensino médio e os cursos superiores compartilham de práticas e espaços comuns que permitem a interação contínua entre docentes e discentes, e a transitividade dos professores em diferentes modalidades pedagógicas. Por ser resultado de um processo político recente de expansão e interiorização das unidades de ensino, a instituição tem recebido desde 2009, em sua estrutura organizacional, mestres e doutores com ampla experiência na didática superior atreladas às experiências com o ensino integrado.

Portanto, os professores do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos também contemplam essa condição profissional, com mestres e doutores com experiência no magistério superior o que permite o fortalecimento das investigações científicas de impacto social nas áreas de gestão de pessoas e em temas transversais interseccionais ao mundo do trabalho, com projetos plurais de orientação, tais como, gestão de conflitos, comunicação e inovação, gênero e raça nas relações de trabalho, políticas do trabalho, ética, liderança, cooperação, mercado, marketing social, saúde ocupacional, tecnologia e inovação em gestão, inclusão social, responsabilidade socioambiental, planos de cargos

e salários, comportamento organizacional, propriedade intelectual, treinamento e desenvolvimento de pessoas e gestão financeira.

Além disso, a experiência do corpo docente no magistério superior permite o surgimento de oportunidades frequentes de diagnosticar dificuldades, ampliar as abordagens didáticas, assim como, explorar exemplos práticos e contextualizados do espaço empresarial para dialogar com os conteúdos dos componentes curriculares e elaborar projetos de ação que auxiliam no processo de ensino-aprendizagem e avaliações multimodais.

A ampla experiência na docência em ensino superior permite ao docente o rápido diagnóstico do perfil da turma, suas dificuldades e potencialidades, facilitando a escolha de metodologias que permitam a exposição de conteúdos em linguagem acessível aos discentes, bem como a aproximação da realidade do mercado ao espaço acadêmico.

### **23. COLEGIADO DE CURSO SUPERIOR**

O colegiado de Curso Superior está institucionalizado desde o início de oferta do curso em 2018 e está devidamente regulamentado pelo Regimento Geral do Colegiado do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, atualizado e aprovado pelas Portarias nº 38, de 26 de abril de 2019 e nº 43 de junho de 2023. Com relação à composição, o Colegiado possui representatividade de todos os segmentos, docente, discente e técnico administrativo

As reuniões ocorrem bimestralmente para verificação e análise de processos de aproveitamento de estudos e outros assuntos pertinentes à atualização do projeto pedagógico do curso, em consonância à atuação do NDE. Caso haja demandas extraordinárias, a presidente pode convocar o Colegiado para deliberações. Todas as decisões, participações e deliberações são registradas por meio de atas e listas de presença. Os membros do colegiado colaboram também através de recomendações sobre como melhorar os procedimentos do colegiado, de forma a dinamizá-lo e fazê-lo mais efetivo a cada encontro.

As solicitações direcionadas ao Colegiado são protocoladas via sistema SUAP e o encaminhamento das decisões ocorre de acordo com a natureza do processo e em consonância com o determinado em documentos institucionais como a organização didática e sendo delimitados no início de cada reunião, pelos presentes. Cada processo segue um fluxo distinto, conforme mapeado pela Pró-Reitoria de Ensino e disponibilizado

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

no site institucional envolvendo várias ações e setores. O sistema SUAP permite o acompanhamento dos processos e suas deliberações. As atividades do Colegiado de Curso são avaliadas anualmente pela Comissão Própria de Avaliação Institucional (CPA), a fim de fornecer feedbacks necessários para a melhoria das práticas de gestão.

## **24. PRODUÇÃO CIENTÍFICA, CULTURAL, ARTÍSTICA OU TECNOLÓGICA**

Com relação à produção científica, cultural, artística ou tecnológica do corpo docente, 92,30% dos professores que atuam no curso superior possuem, no mínimo, 9 produções nos últimos 3 anos. Trata-se de publicações de artigos, capítulos de livros, livros, organização de eventos acadêmicos, coordenação de projetos de pesquisa e extensão e projetos de inovação.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019-2023) do IFMT, com vistas ao estabelecimento de bases sólidas para o desenvolvimento de pesquisa científica relevante, compatível com as mais diversas áreas do conhecimento tem como diretrizes a implementação de um Fundo de Apoio à Pesquisa e à melhoria dos mecanismos de articulação entre ensino, pesquisa e extensão. Desta forma, o referido plano prevê um apoio à ampliação e modernização da infraestrutura para as atividades de pesquisas de interesse institucional.

O CST em Gestão de Recursos Humanos consolidará as diretrizes e estratégias do PDI desta instituição e terá conotações práticas, acadêmicas e sociais. Como prática acadêmica deverá priorizar o envolvimento do corpo discente, pois além da busca de uma solução científica, terá como objetivo o exercício desta busca, em sintonia com o ensino. Como prática social deverá ser realizada em constante relação com as necessidades e demandas da sociedade, em sintonia com a extensão. Desta forma, a pesquisa deverá produzir conhecimentos científicos sintonizados com o ensino e com a extensão da instituição, para formar discentes capazes de contribuir com o efetivo desenvolvimento local, regional e nacional.

O desenvolvimento de atividades científicas de alunos da graduação é promovido por meio de submissão de propostas de projetos de pesquisa em editais de fomento, tanto internos quanto externos, sob orientação de professores do *campus*. Desta forma, os projetos aprovados são contemplados não só com o valor referente ao custeio da pesquisa, como também com bolsas de estudo para o aluno. Além disso, há a possibilidade de

desenvolvimento de projetos de demanda espontânea, ou seja, sem financiamento. Tais atividades visam à inserção do discente no ambiente de pesquisa, de forma que resulte no aprimoramento das metodologias de investigação e na redação científica/técnica.

O desenvolvimento dos projetos possibilita aos discentes também a participação em eventos científicos (internos ou externos), a fim de promover a divulgação dos resultados de contato com docentes e discentes de outras instituições, culminando em trocas de experiências e amadurecimento científico.

## **25. INFRAESTRUTURA**

### **25.1 Sala Coletiva de Professores**

Os ambientes de trabalho para docentes em tempo integral viabilizam as ações acadêmicas, como o planejamento didático-pedagógico e os momentos de interação entre docentes e coordenador de curso, em que são tratados temas relevantes como dificuldades de aprendizado, práticas exitosas, elaboração de propostas interdisciplinares e trocas de experiências, atendendo às demandas institucionais.

Para a formalização do planejamento de atividades de ensino-aprendizagem, os docentes têm à sua disposição mobiliário e recursos de tecnologia da informação apropriados, tais como dois computadores com acesso à internet e rede local, roteador Wi-Fi que proporciona o uso de dispositivos pessoais, duas mesas de reunião, 15 cadeiras almofadadas e três aparelhos de ar condicionado. Os computadores e impressoras estão ligados à fonte ininterrupta de energia (nobreak) garantindo mais segurança no desenvolvimento dos trabalhos docentes em caso de eventuais quedas de energia, o que agrega ao ambiente como um todo, fornecendo estabilidade na produção de suas atividades. Além disso, cada professor possui um armário com chave que permite a guarda com segurança de seu material e equipamento pessoais.

### **25.2 Espaço de Trabalho para o Coordenador**

A infraestrutura da coordenação de curso se articula com a Direção Geral, o Departamento de Ensino, Registro Acadêmico e Núcleo de Apoio Psicossocial e Pedagógico, tendo em vista a facilidade de acesso a estes ambientes. A sala da coordenação conta com excelente espaço, viabilizando a realização de atividades

acadêmico-administrativas, bem como atendimento aos acadêmicos e professores do curso, com privacidade. O espaço da coordenação do curso indubitavelmente atende aos aspectos de dimensão física, limpeza diária, conservação, iluminação, acústica, ventilação, climatização, acessibilidade e segurança. A sala permite atendimento privativo, individual ou de grupo com até quatro pessoas. Para atendimento de grupos maiores, mediante agendamento, serão utilizadas salas mais amplas que possuem infraestrutura similar à da coordenação de curso e, permitindo, portanto, atendimento de alta qualidade.

O ambiente está equipado com computador desktop com monitor e com acesso à internet e rede local, roteador Wi-Fi que proporciona o uso de dispositivos pessoais, telefone, impressora, cadeiras, armário para arquivo e uso geral e aparelho de ar condicionado. Todo o aparato físico e tecnológico existente atende com primazia às necessidades institucionais necessárias à realização de atividades da gestão do curso previstas no Regulamento Didático do IFMT, tais como acompanhar o cumprimento do PPC, participar nos processos de aquisição de bens, analisar solicitação de segunda chamada de avaliação, tramitar processos de exercício domiciliar e transferência interna, monitorar lançamento de diários no sistema acadêmico, inscrever os discentes no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - ENADE, acompanhar a execução de projetos de extensão acadêmica, acompanhar os casos de evasões, desistências e trancamento de matrículas, entre outras que visem à melhoria do curso.

Esta estrutura tecnológica, de uso exclusivo da equipe do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos diferencia-se da apresentada pelos outros cursos ofertados no campus, possibilitando formas distintas de trabalho como a organização de eventos, projetos e visitas técnicas desenvolvidas para atendimento de demandas específicas do curso.

### **25.3 Salas de Aula**

O campus avançado Tangará da Serra possui nove ambientes destinados às salas de aula que apresentam entre 45,92m<sup>2</sup> e 57,62m<sup>2</sup> sendo equipados com 35 a 47 carteiras e/ou mesas com cadeiras para estudantes, mesa/cadeira para professor, além de projetor multimídia, acesso à rede sem fio, tela branca para projeção, dois aparelhos de ar condicionado, quadro de vidro, boa iluminação e acústica, ventilação, conforto e

segurança, atendendo às necessidades institucionais e do curso. A manutenção de limpeza, asseio e conservação é realizada diariamente pelos discentes e equipe de mão de obra terceirizada. Os espaços das salas são amplos, permitindo a realização de diferentes dinâmicas de ensino-aprendizagem. A estrutura acima descrita transcende ao necessário para o processo ensino-aprendizagem, tanto que os dados obtidos pela CPA apontam altos níveis de satisfação, no quesito infraestrutura de sala de aula.

As salas possuem ainda sistema de sonorização que, integrado ao acesso à rede sem fio, projetor multimídia e tela de projeção mostram-se como recursos inovadores e de utilização exitosa, para o desempenho de metodologias diferenciadas como reprodução de vídeos, filmes e áudios diversos. O fato destes recursos estarem permanentemente afixados/instalados nas salas otimiza o tempo de aula, potencializando seu uso, trazendo êxito ao processo ensino-aprendizagem.

## **26. ACESSO DOS ALUNOS A EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA**

Os alunos podem usufruir de três laboratórios de informática, cada um equipado com 36 máquinas e monitor de 20 polegadas, projetor multimídia, tela de projeção e quadro de vidro. Os computadores possuem acesso à Internet estável com velocidade de 20 MBPS, Sistemas Operacionais Linux Ubuntu, softwares livres, pacotes office (Libreoffice), 8 GB de memória RAM, o que atende às necessidades institucionais e do curso, inclusive no que se refere à quantidade de insumos, materiais e equipamentos. O ambiente climatizado, a limpeza periódica, os espaços individuais e as cadeiras almofadadas garantem conforto aos usuários. O espaço é totalmente acessível aos alunos matriculados no curso sendo que a disposição de equipamentos e mobiliários facilita o fluxo de alunos e favorece a dinâmica do docente.

A entrada anual de alunos do CST é de 35, o que possibilita que as máquinas sejam utilizadas por cada aluno individualmente. Além disso, como o número de turmas concomitantes é no máximo três, assim laboratórios atendem à demanda sem conflito de horários, portanto, assistindo à comunidade acadêmica de forma excelente.

Outro ambiente em que os discentes têm acesso a equipamentos de informática é a biblioteca do campus, em que os computadores ficam disponíveis para pesquisas, sendo conectados à internet estável com velocidade de 20. Toda área do campus é coberta por rede sem fio através da disponibilização de vários roteadores distribuídos em pontos

estratégicos para ofertar com primazia internet sem fio à toda comunidade acadêmica. A avaliação periódica quanto às demandas, aos serviços prestados e à qualidade dos laboratórios é realizada pelo técnico em laboratório, por meio de formulários eletrônicos disponibilizados via e-mail institucional aos servidores, a fim de subsidiar ações que promovam planejamento de estratégias pela equipe gestora visando à melhoria contínua dos recursos para o desenvolvimento de atividades didático-pedagógicas. Na ausência deste servidor, a avaliação da adequação, qualidade e pertinência têm sido realizada por meio do relatório da CPA.

## **27. BIBLIOGRAFIA BÁSICA E COMPLEMENTAR**

O campus avançado Tangará da Serra não possui acervo virtual, optando apenas pelo acervo físico, que está totalmente tombado, registrado e informatizado, sendo o patrimônio controlado no sistema institucional SUAP, contando com cerca de 2350 exemplares de 300 títulos em diferentes áreas de formação técnica, profissional e cultural. Deste total, mais de 750 volumes contemplam os componentes curriculares propostos no PPC do CST.

A informatização do acervo se dá tanto para controle patrimonial via sistema SUAP quanto para registro e controle de empréstimos à comunidade acadêmica, via sistema Gnuteca. O acervo da bibliografia básica está adequado às exigências dos componentes curriculares, com número de exemplares que atende à quantidade de alunos e consegue colaborar com o perfil do egresso estabelecido do projeto pedagógico do curso.

As obras disponíveis na Biblioteca são de edições atualizadas uma vez que a aquisição de livros se trata de uma prioridade da gestão do campus, visando à formação de profissionais com estrutura sólida e atualizada, tanto que há um processo vigente de compra de novos exemplares. Deste processo, o primeiro pedido refere-se exclusivamente a aquisição de títulos propostos na reestruturação da bibliografia constante no PPC, indicada pelo Relatório de Análise de Bibliografia (2019 e 2022) do NDE. O relatório do NDE, assinados pelos seus membros, mostra uma avaliação do material bibliográfico constante no PPC, referendando-o e apresentando propostas de atualização. Ainda no relatório o NDE comprova a compatibilidade, tanto entre a bibliografia proposta e os

componentes curriculares, quanto entre o número de discentes do curso e da comunidade acadêmica como um todo e a quantidade de exemplares por título.

Com vista a suplementar os conteúdos ministrados nos componentes curriculares, a instituição possui acesso virtual livre ao conteúdo assinado no portal de Periódicos CAPES/MEC para consulta de materiais recentes de pesquisas científicas. Trata-se de uma biblioteca virtual que conta com um acervo de mais de 38 mil títulos com texto completo, 134 bases referenciais, 11 bases dedicadas exclusivamente a patentes, além de livros, enciclopédias e obras de referência, normas técnicas, estatísticas e conteúdo audiovisual.

O IFMT participa da Comunidade Acadêmica Federada - A CAFe é um serviço de gestão de identidade que reúne instituições de ensino e pesquisa brasileiras através da integração de suas bases de dados. Isso significa que, por meio de uma conta única (modelo single sign-on), o usuário pode acessar, de onde estiver, os serviços de sua própria instituição e os oferecidos pelas outras organizações que participam da federação. Entre os principais benefícios desta participação, está o acesso ao portal de periódicos da CAPES, que é uma biblioteca virtual que reúne e disponibiliza a instituições de ensino e pesquisa no Brasil o melhor da produção científica internacional.

## **28. LABORATÓRIOS DIDÁTICOS DE FORMAÇÃO BÁSICA**

O Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia de Gestão em Recursos Humanos prevê a utilização de Laboratório de Informática para sua formação básica. Os componentes curriculares específicos da área de informática no curso<sup>12</sup> são executados plenamente na instituição, além de permitir a utilização dos recursos digitais por todos os docentes, ao considerar necessária a aplicação de aulas práticas nos laboratórios. Esta demanda do corpo docente é atendida com dois laboratórios, cada um equipado com 35 máquinas para uso de alunos e uma máquina para o professor, além de um projetor multimídia instalado, tela de projeção e quadro. Os computadores possuem acesso à Internet estável com velocidade de 20 MBPS, Sistemas Operacionais Linux Ubuntu, softwares livres, pacotes office (Libreoffice), 8 GB de memória RAM, o que atende às

---

<sup>12</sup> Informática Aplicada e Sistemas de Informação Gerencial

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

necessidades institucionais e do curso, inclusive no que se refere à quantidade de insumos, materiais e equipamentos.

As regras de uso, funcionamento e segurança são amplamente divulgadas no site institucional e nos espaços de utilização didática. Acrescenta-se a informação de que o ambiente é climatizado, com limpeza periódica dos espaços individuais e as cadeiras almofadadas garantem conforto aos acadêmicos.

## **29. COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP)**

O Comitê de Ética em Pesquisa – CEP do IFMT está registrado na CONEP/MS sob o nº 8055 conforme artigo 18 da Resolução CONSUP/IFMT nº 050, de 30 de outubro de 2018. Além de suas atividades internas na instituição, o CEP presta atendimentos às instituições parcerias da rede. Quanto aos trabalhos realizados na área de Ciências Sociais Aplicadas desenvolvidas em nível de graduação no IFMT, a submissão ao CEP não é obrigatória ao pesquisador, no entanto, existe esta recomendação do comitê.

## **30. PLANO DE MELHORIAS**

O NDE se reúne periodicamente para discutir e deliberar sobre ações voltadas à melhoria do curso superior de tecnologia em recursos Humanos ofertado pelo IFMT campus avançado Tangará da Serra. A autoavaliação do curso, aplicada semestralmente, orienta parte das ações previstas, num processo contínuo de avaliação e melhoria. Estão previstas ações futuras conforme cronograma abaixo:

<b>AÇÃO PREVISTA</b>	<b>PRAZO</b>
Aquisição de livros e periódicos para atender a necessidade da bibliografia, atualizada nessa proposta de reformulação	Ação contínua - Frequentemente acompanhada e demandada pelo NDE
Promover capacitação em Ead ao quadro docente	Fevereiro/2024
Melhorias nas instalações, layout e mobília do Laboratório de Gestão	Novembro/2024
Melhorias no prédio: sala dos professores com espaços individualizados; ampliação da biblioteca, obras de combate ao incêndio e Ginásio poliesportivo	Fevereiro/2025

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

### 31. REQUISITOS DE ACESSO AO CURSO

O CST em Gestão de Recursos Humanos ofertará 35 (trinta e cinco) vagas, com entrada anual, no período noturno aos estudantes que possuem certificado de conclusão do ensino médio ou que concluirão o mesmo até o ato da matrícula. O acesso ao curso poderá ser feito através de processo seletivo aberto ao público ou convênios, para o primeiro período do curso ou transferência, para período compatível. Sendo aberto ao público, os critérios estabelecidos para seleção serão divulgados em edital específico.

Conforme o Art. 44 do Regulamento Didático do IFMT (2020) são formas de processo seletivo para o ingresso nos Cursos Superiores de Graduação do IFMT:

Art. 44 A seu critério, o IFMT poderá adotar as seguintes formas de ingresso nos cursos de graduação:

- 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.

Caso ocorram vagas remanescentes, poderão ter acesso aos cursos os portadores de diplomas de cursos superiores e ou transferidos de outras Instituições de Ensino Superior, com cursos equivalentes aos oferecidos no IFMT – Campus Avançado Tangará da Serra, condicionadas a existência de vaga e obedecidos os prazos e formalidades previstas no calendário escolar. 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 ou transferência interna; e v) cancelamento de matrícula.

### **32. PÚBLICO-ALVO**

O CST em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – *Campus* Tangará da Serra tem como público-alvo portadores de diploma do Ensino Médio, profissionais que atuam na área de gestão organizacional de pessoas que visam o aperfeiçoamento do desempenho de suas funções, empresários formais ou autônomos e a demais interessados no crescimento profissional.

O Curso será semestral, com o ingresso dos discentes, considerando:

- a) Número de alunos: 35 vagas por processo seletivo;
- b) Tempo ideal para integralização: 5 (cinco) semestres;
- c) Turno: noturno.

### **33. MATRÍCULA**

A matrícula consiste no ato que formaliza o vínculo do discente com a instituição, e se efetiva a partir da apresentação de documentos exigidos em edital específico pelo candidato aprovado na seleção ou representante legal. É obrigatória, semestral e por componente curricular, não havendo renovação automática.

A realização da matrícula obedecerá ao previsto no Regulamento Didático vigente do IFMT, ressaltando-se que a matrícula no primeiro semestre será efetivada, obrigatoriamente, em todos os componentes curriculares.

Art. 105. Nos cursos subsequentes e de graduação, será adotada a matrícula por componente curricular, exceto no primeiro semestre, a qual será efetivada, obrigatoriamente, em todos os componentes curriculares do ano/semestre.

Art. 106. A matrícula em componente curricular considerará um conjunto de componentes curriculares estabelecidos no PPC.

Art. 107. As chamadas para matrícula deverão ocorrer até o preenchimento total das vagas ofertadas, desde que não tenha decorrido 25% do período letivo (IFMT, 2020, p.18).

### **34. APROVEITAMENTO DE ESTUDOS**

O aproveitamento de estudos está previsto no Regulamento didático (2020):

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

Art. 213 Aproveitamento de estudos é o mecanismo de reconhecimento de componentes curriculares devidamente cursados e concluídos pelo estudante, seja no IFMT ou em outra instituição de ensino.

Art. 215 O aproveitamento de estudos, previsto no calendário acadêmico, deverá ser requerido pelo estudante, ou seu representante legal, à coordenação de curso, em razão de ter concluído determinado componente curricular, com aprovação, em outro curso de graduação.

Art. 216 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.

Art. 217 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.

Art. 218 Os documentos exigidos para aproveitamento de estudos, quando oriundos de instituições estrangeiras, deverão conter traduções oficiais.

Art. 219 Nos cursos técnicos de nível médio na modalidade subsequente, poderão ser aproveitados componentes curriculares até o limite de 50% (cinquenta por cento) do curso.

Art. 220 O aproveitamento de estudos compreenderá componentes curriculares que tenham sido cursados até 5 (cinco) anos antes; em cursos de graduação, durante o desenvolvimento do curso no IFMT.

Art. 221 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. Parágrafo único. Somente serão analisados os componentes curriculares equivalentes aos que integram o currículo vigente do curso de opção do estudante.

Art. 222 Cabe ao estudante encaminhar à coordenação de curso o processo de aproveitamento de estudos.

§1º. 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.

§2º. Ao final, a coordenação de curso dará ciência do resultado ao requerente e remeterá o processo à Secretaria-Geral de Documentação Escolar para providências.

§3º. 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.

§4º. O componente curricular com aproveitamento não apresentará nota, carga horária e total de falta ou presença registrados no histórico escolar. §5º. 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.

Art. 223 Até a data de publicação dos resultados, o estudante deverá frequentar as aulas regularmente.

Art. 224 Os casos omissos serão analisados pelos colegiados de cursos.

## **35. TRANSFERÊNCIA**

### **35.1 Reopção ou Transferência Interna**

Para requerer a mudança de curso o estudante deverá apresentar justificativa, conforme Art. 66 do Regulamento Didático do IFMT (2020), a saber:

Art. 66. A reopção de curso permitirá, condicionada à existência de vagas, aos estudantes regularmente matriculados no IFMT a mudança de turno ou de curso de origem para outro curso de mesmo nível e no mesmo campus, obedecendo à seguinte ordem: I - mesma modalidade e área ou eixo afim; II - mesma modalidade e outra área ou eixo; III - outra modalidade e área ou eixo afim (IFMT, 2020).

O histórico escolar e demais documentos do aluno serão avaliados pelo Colegiado de Curso que observará o Regulamento Didático (2020) ou documento substitutivo para emitir parecer favorável à transferência.

### **35.2 Transferência Externa e Portadores de Diploma de Graduação**

A transferência do aluno do IFMT – *Campus* Tangará da Serra para outra instituição é concedida em qualquer época do semestre, por solicitação do próprio aluno junto à coordenação do curso.

O IFMT – *Campus* Tangará da Serra acolherá alunos transferidos respeitando-se a existência de vagas e considerando-se a compatibilidade entre o curso de origem e o curso que o aluno pretende frequentar, conforme previsto no Regulamento Didático ou documento substitutivo:

Os processos de transferência externa se darão por meio de editais específicos publicados na página do IFMT, seguindo as orientações do Regulamento Didático vigente, quais sejam:

Art. 75. Para os cursos de graduação, os critérios e as formas de seleção por transferência externa serão estabelecidos em editais específicos.

Art. 76. Para participar do processo seletivo para os cursos de graduação, o candidato deverá: I - ser oriundo do mesmo curso ou curso afim, autorizado e/ou reconhecido pelo MEC; II - estar regularmente matriculado na Instituição de Ensino Superior de origem; III - ter concluído o primeiro semestre, independentemente se curso anual ou semestral; IV- ter concluído com êxito 60% (sessenta por cento) da carga horária prevista para o primeiro semestre dos cursos cuja matrícula seja por disciplina; V - estar regular perante o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) (IFMT, 2020, p.14).

Os editais específicos para transferência externa são publicados em documento único junto com as vagas remanescentes para a entrada de Portadores de Diploma de Graduação, conforme Regulamento Didático (2020):

Art. 60. O IFMT poderá selecionar, para ingressar em seus cursos, pessoas portadoras de diploma de graduação.

Art. 61. As normas relativas ao processo seletivo deverão constar em edital específico.

Art. 62. Para participar do processo seletivo, o candidato deverá ser portador de diploma legalmente reconhecido. Parágrafo único. Para se inscrever no processo de seleção, o candidato deverá anexar, ao pedido, os seguintes documentos: I. cópia do diploma de graduação; II. histórico escolar ou documento equivalente que ateste os componentes curriculares cursados e respectiva carga horária, bem como o desempenho acadêmico do candidato; e III. ementários dos componentes curriculares passíveis de aproveitamento, nos quais se discrimine a carga horária e a bibliografia utilizada.

### **36. POLÍTICAS DE PERMANÊNCIA E ÊXITO**

A educação é um direito constitucional do cidadão brasileiro, neste sentido, buscase 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.

Com relação às ações de permanência, o possui instituída a Comissão Local de Permanência e Êxito que visam à promoção de condições adequadas para permanência, integração e desenvolvimento pleno das pessoas com deficiência, articulando-se com professores, coordenadores e demais setores da instituição, orientando a respeito de adequações comunicacionais, pedagógicas e atitudinais.

Além do acompanhamento dos indicadores de frequência e evasão, acompanhados pela coordenação do curso, foi instituído no âmbito do IFMT pela

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

PORTARIA 236/2022 - RTR-SRDA/RTR-CG/RTR-GAB/RTR/IFMT, de 9 de fevereiro de 2022, a Coordenação de Assistência Estudantil e Inclusão, que presta apoio ao discente e desenvolve diversas iniciativas para a sua permanência e êxito, tais como:

- Publicação anual de editais para assistência estudantil nas modalidades alimentação e transporte, tanto para zona urbana quanto para zona rural ou outros municípios;
- Publicação anual de editais para seleção de monitores na modalidade apoio pedagógico, que se destina ao atendimento de estudantes que necessitam de acompanhamento e apoio pedagógico;
- No caráter de apoio psicopedagógico, a equipe multidisciplinar atua na intermediação de demandas trazidas tanto por alunos quanto por professores, acolhimento psicológico e social, além de orientações aos docentes quanto às estratégias de acessibilidade metodológica e instrumental.

### **37. 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.

### **38. RECONHECIMENTO DO CURSO**

O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi elaborado no ano de 2017 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. Seu funcionamento foi aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017.

O reconhecimento do curso se deu conforme Decreto 9235, de 15 de dezembro de 2017. A comissão avaliadora de INEP, processo nº 201931860, realizou visita virtual no Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

período de 02 a 04 de maio de 2022. Após a visita, as avaliadoras elaboram o relatório de avaliação nº 158435, o que resultou em um conceito final igual a 4,42. Conforme Art. 47. do Decreto 9235, de 15 de dezembro de 2017, para a renovação do reconhecimento do curso [...] “A instituição protocolará pedido de renovação de reconhecimento de curso no prazo e na forma estabelecidos em calendário e regulamento a serem editados pelo Ministério da Educação”.

### **39. LEGISLAÇÃO E DIRETRIZES**

#### **DECRETOS**

BRASIL. Decreto 2494, de 10/02/1998. Regulamenta o Art. 80 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

Constituição Federal do Brasil/88, art. 205, 206 e 208, NBR 9050/2004, ABNT, Lei N° 10.098/2000, Decreto N° 6.949 de 25/08/2009, Decreto N° 5.296 de 2004, Decreto N° 7.611 de 17/11/2011 e Portaria N° 3.284/2003. Condições de ACESSIBILIDADE para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;

BRASIL. Decreto 2561, de 27/04/1998. Altera a redação dos arts. 11 e 12 do Decreto N° 2.494, de 10 de fevereiro de 1998, que regulamenta o disposto no art. 80 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

BRASIL. Decreto N° 4.281 de 25/06/2002. 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;

BRASIL. Decreto N° 5.154 de 23/07/2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e dá outras providências. Brasília/DF: 2004;

BRASIL. Decreto 5296 de 2/12/2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências;

BRASIL. Decreto 5622 de 19/12/2005. Regulamenta o art. 80 da Lei N°9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

BRASIL. Decreto N° 5.626 de 22/12/2005. 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;

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

BRASIL. Decreto nº 6.949/2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

BRASIL. Decreto nº 8.368/2014 de 02/12/2014. Regulamenta a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

BRASIL. Decreto n. 9.057, de 25/05/2017 que regulamenta o art. 80 da LDB Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

BRASIL. Decreto nº 9235 de 15 de dezembro de 2017: 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.

## **LEIS**

LEIS BRASIL. Lei Nº 9.394, de 20/12/1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília/DF: 1996;

BRASIL. Lei Nº 9.795, de 27/04/1999. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Brasília/DF: 1999;

BRASIL. Lei Nº 10.436 de 24/04/2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília/DF: 1999;

BRASIL. Lei Nº 10.639 de 9/01/2003. 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;

BRASIL. Lei Nº 10861 de 14/04/2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências;

BRASIL. Lei Nº 11.645 de 10/03/2008. 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 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;

BRASIL. Lei Nº 12.764 de 27/12/2012. 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.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e em conformidade com a NBR 9050 de 30 de junho de 2004 que trata da acessibilidade nas edificações;

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

BRASIL. Lei nº 12.089 de 11 de novembro de 2009 que proíbe que uma mesma pessoa ocupe 2 (duas) vagas simultaneamente em instituições públicas de ensino superior.

BRASIL. Lei nº 14.164, de 10 de junho de 2021. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para incluir conteúdo sobre a prevenção da violência contra a mulher nos currículos da educação básica, e institui a Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher;

## **PARECERES**

BRASIL. Parecer CONAES Nº 4 de 17/06/2010. Dispõe sobre o Núcleo Docente Estruturante – NDE;

BRASIL. Parecer CNE/MEC Nº 08 de 06/03/2012. Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Brasília/DF: 2012.

## **PORTARIAS**

BRASIL. Portaria 301 de 7/04/1998. Normatiza os procedimentos de credenciamento de instituições para a oferta de cursos de graduação e educação profissional tecnológica a distância;

BRASIL. Portaria 3.284 de 07/11/2003. Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições.

BRASIL. Portaria 4363 de 29/12/2004. Dispõe sobre a autorização e reconhecimento de cursos sequenciais da educação superior;

BRASIL. Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação presencial e a distância, aprovado pela portaria MEC n. 1383 de 31/10/2017.

BRASIL. Portaria Normativa 23 de 21/12/2017. Dispõe sobre os fluxos dos processos de credenciamento e recredenciamento 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)

BRASIL. Portaria 315 de 04/04/2018. 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.

BRASIL. Portaria 840 de 24/08/2018. Dispõe sobre os procedimentos de competência do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP referentes à avaliação de instituições de educação superior, de cursos de graduação e de desempenho acadêmico de estudantes.

BRASIL. Portaria Nº 2.117, de 6 de dezembro de 2019 que dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância - EaD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior – IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino. Nesta portaria, fica estabelecida, no art. 2º que: "As IES poderão introduzir a oferta de carga horária na modalidade de EaD na organização pedagógica e curricular de seus cursos de graduação presenciais, até o limite de 40% da carga horária total do curso

BRASIL. Portaria nº 921, de 13 de outubro de 2022, que dispõe sobre as diretrizes para elaboração dos instrumentos de avaliação de instituições de educação superior e de Cursos de graduação

## **RESOLUÇÕES**

BRASIL. Resolução CNE/CP 3, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2002. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.

BRASIL. Resolução CNE/MEC Nº 01 de 17/06/2004. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília/DF: 2004;

BRASIL. Resolução CNE/CES Nº 01 de 13/01/2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração Pública, bacharelado, e dá outras providências;

BRASIL, Resolução CNE/CES Nº 04 de 13/07/2005. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências;

BRASIL. Resolução CNE/CES Nº 02 de 18/06/2007. Dispõe sobre carga horária mínima e procedimentos relativos à integralização e duração dos cursos de graduação, bacharelados, na modalidade presencial;

BRASIL. Resolução CNE/CES Nº 03 de 02/07/2007. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora-aula, e dá outras providências;

BRASIL. Resolução CONAES Nº 01 de 17/07/2010. Normatiza o Núcleo Docente Estruturante e dá outras providências;

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO. Resolução CONSUP Nº 024 de 06/07/2011. Normatiza a elaboração de Projetos Pedagógicos de Cursos Superiores no IFMT. Cuiabá-MT.

BRASIL. Resolução CNE/MEC Nº 01 de 30/05/2012. Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Brasília/DF: 2012;

BRASIL. Resolução CNE/MEC Nº 02 de 15/06/2012. Estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental. Brasília/DF: 2012;

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO. Resolução CONSUP Nº 043 de 17/09//2013. Orienta quanto aos procedimentos para implantação e/ou implementação do NAPNE nos campi do IFMT; Cuiabá-MT.

BRASIL. CNE/MEC Resolução nº 07 de 18 de dezembro de 2018 que aprova o Plano Nacional de Educação (2014-2024),

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO. Resolução CONSUP nº 81 de 26/11/2020. Aprova o Regulamento Didático do Instituto Federal de Mato Grosso. Cuiabá-MT.

BRASIL. RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, DE 5 DE JANEIRO DE 2021. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO. Resolução CONSEPE nº 21 de 20/04/2021. Recomenda a aprovação do Regulamento para a Curricularização da Extensão no IFMT. Cuiabá-MT.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO. Resolução nº 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;

#### **40. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABNT NBR 9.050/2004. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.

CFA – Conselho Federal de Administração. Censo dos cursos de bacharelado em administração e dos cursos superiores de tecnologia nas diversas áreas da administração, 2016.

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do PPC aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023. Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

INEP. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas\\_e\\_indicadores/notas\\_estatisticas\\_censo\\_escolar\\_2022.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_escolar_2022.pdf). Acesso em 26/10/2023

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO. Plano de Desenvolvimento Institucional do IFMT – 2019/2023. Cuiabá/MT: IFMT, 2014. Disponível em < [http://ifmt.edu.br/media/filer\\_public/97/cf/97cfea15-3aae-49cb-8b65-a8b134eaba66/pdi\\_2019\\_v\\_05.pdf](http://ifmt.edu.br/media/filer_public/97/cf/97cfea15-3aae-49cb-8b65-a8b134eaba66/pdi_2019_v_05.pdf)>

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO. Projeto Pedagógico Institucional – PPI do IFMT, que compõe o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2019/2023

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO CAMPUS AVANÇADO TANGARÁ DA SERRA. Portaria nº 35 de 07 de julho de 2017, que cria o Núcleo Docente Estruturante do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos;

MEC – MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. Brasília, 2016.

MEC - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Nota Técnica nº 24/2015/MEC, que explicita o conceito de gênero e orientação sexual e aponta para abordagem científica, para que se compreendam as desigualdades e a necessidade do fortalecimento das relações das escolas com as famílias. Indica ainda, que tais conhecimentos devam ser considerados para que se pensem estratégias de formação e gestão para as políticas educacionais e para o sucesso pedagógico.

SEPLAG. **Secretaria de Planejamento e Gestão de Mato Grosso**. Disponível em <http://www.seplag.mt.gov.br/> Acesso em 16/02/2021

NEPEC/ UNEMAT. **Perfil Socioeconômico de Tangará da Serra. 2011/12**. Tangará da Serra: gráfica Tangará, 2011.

VIEIRA, Leandro. **Seu futuro em administração: reflexões, dicas e conselhos para você se tornar um administrador fora de série**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

## **ANEXO I - REGIMENTO INTERNO DO NDE**

### **REGIMENTO INTERNO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE DO CURSO (NDE)**

**Art. 1º** - O NDE do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é um instrumento diferenciador para garantir a qualidade do curso, formado por um grupo permanente de professores, que atuam no processo de criação, implantação, consolidação e constante atualização do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), com composição, competências e atribuições definidas neste Regimento.

#### **CAPÍTULO I DAS ATRIBUIÇÕES DO NDE**

**Art. 2º** - Compete ao NDE do curso:

- I. Acompanhar a elaboração do Projeto Pedagógico do Curso em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs), com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), com o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) e o PPI do Campus.
- II. Cooperar para que o perfil profissional expresse de forma excelente, as competências do egresso do curso;
- III. Zelar para que a estrutura curricular contemple de forma excelente, sistêmica e global, a articulação da teoria com a prática e a integração curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino constantes no currículo;
- IV. Contribuir para a definição de formas de incentivo no desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades de graduação, de exigências do mundo de trabalho e afinadas com a política públicas relativas à área de conhecimento do curso, respeitando-se o PDI e o PPI do IFMT, bem como o PPI do Campus.
- V. Primar pela excelência no cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação.

#### **CAPÍTULO II DA CONSTITUIÇÃO DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE**

**Art. 3º** - O NDE deverá ser instituído, por meio do colegiado de curso, em conformidade com os critérios estabelecidos pelo nos instrumentos aplicados pelo INEP para avaliação dos cursos de graduação, sendo formalmente consolidado via portaria emitida pela Direção Geral do Campus, cuja composição atenderá aos critérios estabelecidos pela Resolução nº01, de 17 de junho de 2010, da CONAES, sendo:

- I. Formado por um mínimo 05 professores nomeados e pertencentes ao quadro docente do curso;
- II. Gozar de pelo menos 60% de seus membros com titulação acadêmica obtida em programas de pós-graduação *strictu sensu*;

Funcionamento do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 134 de 13 de dezembro de 2017. Projeto Pedagógico do curso aprovado pelo CONSUP Resolução nº 135 de 13 de dezembro de 2017. Reformulação do Projeto Pedagógico do Curso aprovada pela Resolução do CONSEPE nº 129, de 14 de dezembro de 2023.

Resolução 142/2023 - RTR-CONSUP/RTR/IFMT, de 20 de dezembro de 2023

- III. Assegurar que todos os seus membros tenham regime de trabalho de tempo parcial ou integral, sendo pelo menos 20% em tempo integral;
- IV. Garantir a permanência dos seus membros por no mínimo 3 anos e quando necessário, assegurar estratégia de renovação parcial dos integrantes do NDE de modo a haver continuidade no processo de acompanhamento do curso.

**Parágrafo Único:** O NDE deve ser constituído por membros do corpo docente do curso, que exerçam liderança acadêmica no âmbito do mesmo, percebida na produção de conhecimentos na área, no desenvolvimento do ensino, e que atuem sobre o desenvolvimento do curso.

### **CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES DO PRESIDENTE DO NDE**

**Art. 4º** - Compete ao Presidente do NDE:

- I. Convocar e presidir as reuniões, com direito a voto, inclusive o de qualidade;
- II. Representar o NDE junto aos órgãos da instituição;
- III. Encaminhar as deliberações do NDE;
- IV. Designar relator ou comissão para estudo de matéria a ser decidida pelo NDE e um membro do mesmo para secretariar e lavrar as atas;
- V. Coordenar a integração com o Colegiado de Curso e outros setores da Instituição.

### **CAPÍTULO IV DAS ATRIBUIÇÕES DA SECRETARIA DO NDE**

**Art. 5º** - Compete a Secretaria do NDE:

- I. Lavrar as atas do NDE;
- II. Executar os serviços de redação de documentos e correspondência;
- III. Registrar as deliberações do NDE após a redação final;
- IV. Exercer as demais atribuições inerentes às funções: organização de documentos; de armários e de material de escritório, além de pedidos e distribuição dos mesmos.

### **CAPÍTULO V DAS REUNIÕES**

**Art. 6º** - O NDE do Curso reunir-se-á, ordinariamente duas vezes por semestre, por convocação de iniciativa do seu Presidente ou atendendo ao pedido de 1/3 (um terço) dos seus membros.

§ 1º - As reuniões extraordinárias serão convocadas com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, mencionando-se a pauta.

§ 2º - Em caso de urgência ou excepcionalidade, o prazo de convocação previsto no parágrafo anterior poderá ser reduzido, respeitada a indicação da pauta, e devidamente justificada.

**Art. 7º** - Na falta ou impedimento do Presidente ou de seu substituto legal, assumirá a Presidência o membro docente do NDE mais antigo na docência da instituição ou, com maior titulação acadêmica.

**Art. 8º** - O NDE reunir-se-á com o quórum mínimo de 60% de seus membros.

**Art. 9º** - O comparecimento às reuniões do NDE é obrigatório e preferencial em relação a quaisquer outras atividades, exceto os referentes aos órgãos que lhe sejam superiores.

**Art. 10º** - As reuniões terão a duração máxima de 2 (duas) horas.

**Art. 11º** - Em votações será aprovada a matéria que obtiver a maioria dos votos dos membros presentes;

Parágrafo Único. No caso de empate, caberá ao Presidente do NDE o voto de desempate.

**Art. 12º** - Os trabalhos de cada reunião devem, obrigatoriamente, ser registrados em ata.

**Parágrafo Único.** Caberá à secretaria do NDE a lavratura das atas das reuniões, que serão assinadas pelo Presidente (ou seu substituto) e rubricadas, quando da sua aprovação, por todos os membros do NDE.

## **CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**Art. 13º** - As modificações deste Regimento poderão ser propostas pelo Presidente ou por metade dos membros titulares do NDE, e aprovadas por no mínimo 2/3 (dois terços) dos Membros do NDE.

**Art. 14º** - Os casos omissos serão resolvidos pelo próprio NDE, mediante resolução tomada por maioria dos seus membros.

**Art. 15º** - Este Regimento entrará em vigor na data de sua publicação

# Documento Digitalizado Público

## Plano Pedagógico - CST RH

**Assunto:** Plano Pedagógico - CST RH  
**Assinado por:** Debora Santos  
**Tipo do Documento:** Planos  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Documento Original

Documento assinado eletronicamente por:

- **Debora Borges dos Santos**, Coordenadora do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos - FUC0001 - TGA-CCSRH, em 01/02/2024 14:40:56.

Este documento foi armazenado no SUAP em 01/02/2024. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 663688

**Código de Autenticação:** 7037430254



# Documento Digitalizado Público

## PPC ENSINO SUPERIOR ASSINADO

**Assunto:** PPC ENSINO SUPERIOR ASSINADO  
**Assinado por:** Aline Carmo  
**Tipo do Documento:** Projeto  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Aline Cristine Ferreira Braga do Carmo, Chefe de departamento de Ensino - CD0004 - TGA-ENS**, em 02/02/2024 19:33:34.

Este documento foi armazenado no SUAP em 02/02/2024. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 665020

**Código de Autenticação:** 3c18fed872

