Proposta de implantação do curso
SUAP 23305.006877.2017-31

Ministério da Educação

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

SOROCABA

NOVEMBRO de 2019

PRESIDENTE DA REPÚBLICA
JAIR MESSIAS BOLSONARO

MINISTRO DA EDUCAÇÃO
Abrahan Weintraub

SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - SETEC
Ariosto Antunes Culau

REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO
Eduardo Antonio Modena

PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
Aldemir Versani de Souza Callou

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO
Silmário Batista dos Santos

PRÓ-REITOR DE ENSINO
Reginaldo Vitor Pereira

PRÓ-REITOR DE PESQUISA E INOVAÇÃO
Elaine Inácio Bueno

PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO
Wilson de Andrade Matos

DIRETOR GERAL DO *CAMPUS*

Denilson de Camargo Mirim

RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO DO CURSO

Núcleo Docente Estruturante (NDE), Pedagogo e Colaboradores:

NDE – NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE:

Carlos Alberto Araripe (Coordenador)

Alessandra Quishida

Alexandra Paulino de Aguiar

Cristiane Sales Pires

Guilherme Bizarro Salve

Gabriela Beatriz Moura Ferro Bandeira de Souza

NÚCLEO PEDAGÓGICO:

Társia Beatriz de Assis Silveira (Pedagoga)

Eloisa Putini Cortis Rossini (Psicóloga)

César Luiz de Souza (Diretor Adjunto Educacional)

COLABORADORES:

Solange Baladelli Cardoso (Docente)

Valdinei Trombini (Docente)

Sumário

1. IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO 6

1.1. IDENTIFICAÇÃO DO CAMPUS 7
1.2. MISSÃO 8
1.3. CARACTERIZAÇÃO EDUCACIONAL 8
1.4. HISTÓRICO INSTITUCIONAL 8
1.5. HISTÓRICO DO CAMPUS E SUA CARACTERIZAÇÃO 10

2. JUSTIFICATIVA E DEMANDA DE MERCADO 12

2.1- DADOS SOCIOECONÔMICOS 14
2.2- VETORES DE DESENVOLVIMENTO REGIONAIS 16
2.3- EXPORTAÇÕES E IMPORTAÇÕES 18

3. OBJETIVOS DO CURSO 20

3.1 OBJETIVO GERAL 20
3.2 OBJETIVO(S) ESPECÍFICO(S) 20

4. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO 1

5. FORMAS DE ACESSO AO CURSO 2

6. LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA 3

6.1- FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: COMUM A TODOS OS CURSOS SUPERIORES 3
6.2. PARA OS CURSOS DE TECNOLOGIA 4

7. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR 5

7.1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO 8
7.2. REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO PERFIL DE FORMAÇÃO 9
7.3. MATRIZ CURRICULAR 10
7.5. EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS E HISTÓRIA E CULTURA AFRO-BRASILEIRA E INDÍGENA 11
7.6. EDUCAÇÃO AMBIENTAL 12
7.7. DISCIPLINA DE LIBRAS 12
7.8-. PLANOS DE ENSINO 13

8. METODOLOGIA 81

9. AVALIAÇÃO DA PRENDIZAGEM 82

10. DISCIPLINAS SEMI-PRESENCIAIS E/OU A DISTÂNCIA 84

11. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC).....85

12. ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO.....85

13. ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....85

14. ATIVIDADE DE PESQUISA.....87

15. ATIVIDADES DE EXTENSÃO.....88

16. CRITÉRIOS DE APROVEITAMENTO DE ESTUDOS.....89

17. APOIO AO DISCENTE.....90

18. AÇÕES INCLUSIVAS.....92

19. AVALIAÇÃO DO CURSO.....93

20. EQUIPE DE TRABALHO.....94

20.1. Núcleo Docente Estruturante - NDE.....94
20.2. Coordenador(a) do Curso.....95
20.3. Colegiado de Curso.....96
20.4. Corpo Docente.....97
20.5. Corpo Técnico-Administrativo / Pedagógico.....99

22. BIBLIOTECA.....102

23. INFRAESTRUTURA.....104

23.1. Infraestrutura Física.....104
23.2 – Laboratório de Informática.....105
23.3. Acessibilidade.....106

24. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....107

25. MODELOS DE CERTIFICADOS E DIPLOMAS.....110

1. IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

NOME: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

SIGLA: IFSP

CNPJ: 10882594/0001-65

NATUREZA JURÍDICA: Autarquia Federal

VINCULAÇÃO: Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (SETEC)

ENDEREÇO: Rua Pedro Vicente, 625 – Canindé – São Paulo/Capital

CEP: 01109-010

TELEFONE: (11) 3775-4502 (Gabinete do Reitor)

FACSÍMILE: (11) 3775-4501

PÁGINA INSTITUCIONAL NA INTERNET: http://www.ifsp.edu.br

ENDEREÇO ELETRÔNICO: gab@ifsp.edu.br

DADOS SIAFI: UG: 158154

GESTÃO: 26439

NORMA DE CRIAÇÃO: Lei nº 11.892 de 29/12/2008

NORMAS QUE ESTABELECERAM A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL ADOTADA NO PERÍODO: Lei Nº 11.892 de 29/12/2008

FUNÇÃO DE GOVERNO PREDOMINANTE: Educação

1.1. Identificação do Campus

NOME: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Campus *SOROCABA*

SIGLA: IFSP - SOR

CNPJ: 10882594/0001-65

ENDEREÇO: RUA MARIA CINTO DE BIAGGI, 138 - SANTA ROSÁLIA – SOROCABA – SP

CEP: 13734-680

TELEFONES (15) 3031-5627

PÁGINA INSTITUCIONAL NA INTERNET: sor.ifsp.edu.br/

ENDEREÇO ELETRÔNICO: drg.sor@ifsp.edu.br

DADOS SIAFI: UG: 158154

GESTÃO: 26439

AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO: Portaria nº 378 do Ministro da Educação, publicada no DOU de 10 de maio de 2016.

1.2. Missão

Consolidar uma práxis educativa que contribua para a inserção social, a formação integradora e a produção do conhecimento.

1.3. Caracterização Educacional

A Educação Científica e Tecnológica ministrada pelo IFSP é entendida como um conjunto de ações que buscam articular os princípios e aplicações científicas dos conhecimentos tecnológicos à ciência, à técnica, à cultura e às atividades produtivas. Esse tipo de formação é imprescindível para o desenvolvimento social da nação, sem perder de vista os interesses das comunidades locais e suas inserções no mundo cada vez definido pelos conhecimentos tecnológicos, integrando o saber e o fazer por meio de uma reflexão crítica das atividades da sociedade atual, em que novos valores reestruturam o ser humano. Assim, a educação exercida no IFSP não está restrita a uma formação meramente profissional, mas contribui para a iniciação na ciência, nas tecnologias, nas artes e na promoção de instrumentos que levem à reflexão sobre o mundo, como consta no PDI institucional.

1.4. Histórico Institucional

O primeiro nome recebido pelo Instituto foi o de Escola de Aprendizes e Artífices de São Paulo. Criado em 1910, inseriu-se dentro das atividades do governo federal no estabelecimento da oferta do ensino primário, profissional e gratuito. Os primeiros cursos oferecidos foram os de tornearia, mecânica e eletricidade, além das oficinas de carpintaria e artes decorativas.

O ensino no Brasil passou por uma nova estruturação administrativa e funcional no ano de 1937 e o nome da Instituição foi alterado para Liceu Industrial de São Paulo, denominação que perdurou até 1942. Nesse ano, através de um Decreto-Lei, introduziu-se a Lei Orgânica do Ensino Industrial, refletindo a decisão governamental de realizar profundas alterações na organização do ensino técnico.

A partir dessa reforma, o ensino técnico industrial passou a ser organizado como um sistema, passando a fazer parte dos cursos reconhecidos pelo Ministério

da Educação. Um Decreto posterior, o de nº 4.127, também de 1942, deu-se a criação da Escola Técnica de São Paulo, visando a oferta de cursos técnicos e de cursos pedagógicos.

Esse decreto, porém, condicionava o início do funcionamento da Escola Técnica de São Paulo à construção de novas instalações próprias, mantendo-a na situação de Escola Industrial de São Paulo enquanto não se concretizassem tais condições. Posteriormente, em 1946, a escola paulista recebeu autorização para implantar o Curso de Construção de Máquinas e Motores e o de Pontes e Estradas.

Por sua vez, a denominação Escola Técnica Federal surgiu logo no segundo ano do governo militar, em ação do Estado que abrangeu todas as escolas técnicas e instituições de nível superior do sistema federal. Os cursos técnicos de Eletrotécnica, de Eletrônica e Telecomunicações e de Processamento de Dados foram, então, implantados no período de 1965 a 1978, os quais se somaram aos de Edificações e Mecânica, já oferecidos.

Durante a primeira gestão eleita da instituição, após 23 anos de intervenção militar, houve o início da expansão das unidades descentralizadas – UNEDs, sendo as primeiras implantadas nos municípios de Cubatão e Sertãozinho.

Já no segundo mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso, a instituição tornou-se um Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET), o que possibilitou o oferecimento de cursos de graduação. Assim, no período de 2000 a 2008, na Unidade de São Paulo, foi ofertada a formação de tecnólogos na área da Indústria e de Serviços, além de Licenciaturas e Engenharias.

O CEFET-SP transformou-se no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP) em 29 de dezembro de 2008, através da Lei nº11.892, sendo caracterizado como instituição de educação superior, básica e profissional.

Nesse percurso histórico, percebe-se que o IFSP, nas suas várias caracterizações (Escolas de Artífices, Liceu Industrial, Escola Industrial, Escola Técnica, Escola Técnica Federal e CEFET), assegurou a oferta de trabalhadores qualificados para o mercado, bem como se transformou numa escola integrada no nível técnico, valorizando o ensino superior e, ao mesmo tempo, oferecendo oportunidades para aqueles que não conseguiram acompanhar a escolaridade regular.

Além da oferta de cursos técnicos e superiores, o IFSP – que atualmente

conta com 37 *campi e 1 Núcleo Avançado*– contribui para o enriquecimento da cultura, do empreendedorismo e cooperativismo e para o desenvolvimento socioeconômico da região de influência de cada *campus*. Atua também na pesquisa aplicada destinada à elevação do potencial das atividades produtivas locais e na democratização do conhecimento à comunidade em todas as suas representações.

1.5. Histórico do Campus e sua caracterização

O IFSP/Câmpus Sorocaba iniciou suas atividades em 22 de abril de 2014 através da implantação de cursos do Programa Nacional de acesso ao ensino Técnico –PRONATEC. Foram pactuados inicialmente cinco cursos: Agente de informações turísticas, Auxiliar de administração, Auxiliar de recursos humanos, Auxiliar de pessoal e Auxiliar financeiro.

A primeira etapa de funcionamento do Câmpus aconteceu no pavimento superior do ETC - Núcleo de Tecnologia e Cultura da Universidade Federal de São Carlos - UfSCAr.

Inicialmente a área deve abriga 4 salas de aulas, 4 laboratórios de informática, sala da administração, coordenadoria de registros escolares, banheiro feminino, banheiro masculino, banheiro para cadeirantes e copa.

Atualmente o Câmpus possui 300 alunos, matriculados nos cursos Técnicos Concomitantes de Administração (Períodos Vespertino e Noturno) e Eletroeletrônica (Períodos Matutino e Noturno).

A chegada do IFSP em Sorocaba vem atender uma necessidade de qualificação profissional da região além de colaborar no desenvolvimento crescente da cidade de toda a região.

Sorocaba é um município da microrregião de Sorocaba na mesorregião Macro Metropolitana Paulista, sendo a quarta mais populosa do interior do Estado de São Paulo (Campinas, São José dos Campos e Ribeirão Preto) e a mais populosa da região sul paulista com uma polulação estimada de 652.481 habitantes em 2016, segundo IBGE . A microrregião de Sorocaba conta com quinze município (Alumínio, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Cabreúva, Capela do Alto, Iperó, Itu, Mairinque, Porto Feliz, Salto, Salto de Pirapora, São Roque, Sarapuí, Sorocaba, Votorantim), somando mais de 1.867.260 habitantes. A Densidade demográfica (hab./km²): 1.306,55; Índice de Desenvolvimento Humano (IDH-M): 0,798; IDH-M Renda: 0,792; IDH-M Longevidade: 0,843; IDH-M Educação: 0,762. Atualmente, o município é a

quarta maior cidade do interior do Estado de São Paulo. A cidade é um importante pólo industrial do Estado de São Paulo sendo a quarta maior cidade em desenvolvimento econômico do Estado de São Paulo, atingindo um Produto Interno Bruto - PIB de R$ 27 bilhões.

A cidade pelo seu dinamismo econômico participa de forma bastante ativa do comércio exterior, com uma corrente de comércio de U$ 3.447.478.386, e com presença, entre movimentos de exportação e importação, em cerca de 120 países.

As principais bases de sua economia são os setores de indústria, comércio e serviços, com mais 30.937 empresas instaladas, sendo mais de 2.000 delas, indústrias. Sorocaba registra, hoje, uma diversificação econômica, é a quarta cidade em desenvolvimento econômico do estado, com PIB per capita de R$ 53.000 mil, segundo dados da Fundação SEADE de 2014.

Sorocaba faz parte do Complexo Metropolitano Estendido da cidade de São Paulo, que é formado pelas regiões metropolitanas de São Paulo, Campinas e da Baixada Santista e pelas cidades de São José dos Campos, Sorocaba e Jundiaí, com população somada ultrapassa os 31.000.000 de habitantes. Segundo pesquisa da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados Sorocaba e Campinas respondem 33,5% do PIB industrial paulista e 11,2% do PIB Nacional.

Sorocaba é sede e polo da região e seu município mais populoso e complexo economicamente, respondendo, no total por 27% do PIB, 20,8% do total de estabelecimentos e 26,2% do total de empregos. O município possui uma agricultura articulada com a indústria, uma infraestrutura privilegiada, que lhe dá acesso fácil à metrópole paulista e à região de Campinas, e um aeroporto que é polo de manutenção de aviões. Ao longo dos anos, sua indústria evoluiu da produção de bens não-duráveis, para a de bens intermediários e, finalmente, para a de bens duráveis e de capital, desenvolvendo um setor de serviços para o atendimento de empresas e famílias.

2. JUSTIFICATIVA E DEMANDA DE MERCADO

De acordo com os dados apresentados nesta seção , pode-se observar uma forte demanda na cidade de Sorocaba para os eixos da indústria, comércio e serviços. Verifica-se uma oferta incipiente de Cursos Superiores de Tecnologia gratuitos, onde apenas a FATEC, uma Instituição vinculada ao governo paulista, figura como única no cenário de Sorocaba. Pelo porte da cidade e da região, é pouco.

Dada a natureza da economia e dos arranjos produtivos locais, é possível deduzir que existe grande demanda por profissionais de nível Tecnológico no eixo de Gestão, onde 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 e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Administração de Pessoas (DP), Administração de Cargos e Salários, Administração de Benefícios, Segurança e Medicina do Trabalho e Comunicação e Endomarketing.

De acordo com os dados da pesquisa de Qualificação Profissional no Brasil, realizada pela Fundação Dom Cabral, realizada em 2015 com 201 empresas no Brasil, 47,3% das empresas tiveram dificuldade de contratar profissionais qualificados. Dessas empresas, 53% acreditam que o Brasil tem oferta de profissionais qualificados e apenas 19% das empresas participantes da pesquisa admitem que existe no Brasil uma alta oferta de profissionais qualificados. Num cenário em que o país precisa se desenvolver para crescer com base em profissionais qualificados, entende-se que existe muito para ser feito em termos de formação técnica. “As respostas se encontraram em dois pontos: deficiência na formação profissional básica, com 48,3% e a falta de experiência na função, com 40,8%.”[1]

A escolha pela implantação do CST em Recursos Humanos, também partiu de aspectos racionais com foco na eficiência, uma vez que, o corpo docente atual tem condições plenas de dar conta do curso, bem como os demais itens de infraestrutura, como salas de aula e laboratórios de informática, se encontram devidamente equacionados no atual layout do Câmpus.

---

[1] RESENDE, P. Mesmo com crise falta mão de obra. Disponível em: <http://www.diariodocomercio.com.br/noticia.php?id=166306>. Acesso em: 10 jun. 2016.

Outros aspectos relevantes à escolha do CST em Recursos Humanos como o primeiro curso superior do Câmpus Sorocaba, residem nas informações que se seguem:

1- Apenas IES privadas ofertam o curso na cidade: Anhanguera, Uniso, Ipanema e ESAMC;
2- Em toda a Rede Federal Tecnológica no país, apenas 4 câmpus do IF ofertam o CST em RH: IFSP Sertãozinho, IFSUDESTEMG São João Del Rei; IFPI Teresina e IFAP Santana.
3- Dados do senso da Educação Superior de 2015, revelam que dos 1,01 milhão de matriculados em CSTs no Brasil, 10% eram estudantes de Recursos Humanos.

Tais evidências corroboram com o que está registrado no § 3º do artigo 2º e o inciso III do artigo 6º da Lei de nº 11.892, de 29/12/2008, que Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências, "o Instituto Federal dispõe de autonomia quanto a criação de novos cursos (...) mediante autorização do seu Conselho Superior (...)" bem como tem por finalidade e característica "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."

Desta forma, a proposta do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, atende também ao disposto no artigo 8º da referida lei, garantir até 30% das vagas destinadas a Educação em nível superior, de tecnologia ou bacharelado.

A demanda de mercado do curso também se justifica pela dinâmica sócio econômica, não apenas do município, mas da Região Metropolitana, criada por ato legal em 2014, conforme demonstrado nos tópicos que se seguem.

Os dados do IDHM/PNUD de 2010 indicam tanto o município de Sorocaba como o Estado, como no patamar de "ALTO" desenvolvimento humano, não havendo dados divulgados para a região de governo. Sorocaba apresentou resultados importantes no IDEB, com média de 4,6 e 5,9, respectivamente para 8ª série (9º ano) e 4ª série (5º ano) inexistindo, também, dados para a Região Metropolitana.

À Guisa de complemento das informações sobre o atual cenário educacional de Sorocaba, destacamos que o município possui 381 escolas nos níveis básico, fundamental, médio e técnico, sendo 100 escolas estaduais, 117 escolas municipais

e 164 escolas privadas. Estão presentes na cidade escolas do Senai e Senac.

2.1- DADOS SOCIOECONÔMICOS

Sorocaba está situada no sudoeste paulista e é sede da Região metropolitana de mesmo nome. A Região Metropolitana de Sorocaba (RMS) foi institucionalizada em 8 de maio de 2014 pela Lei Complementar Estadual nº 1.241. É composta por 27 municípios, agrupados segundo três sub-regiões, conforme visualizado na Figura 1.

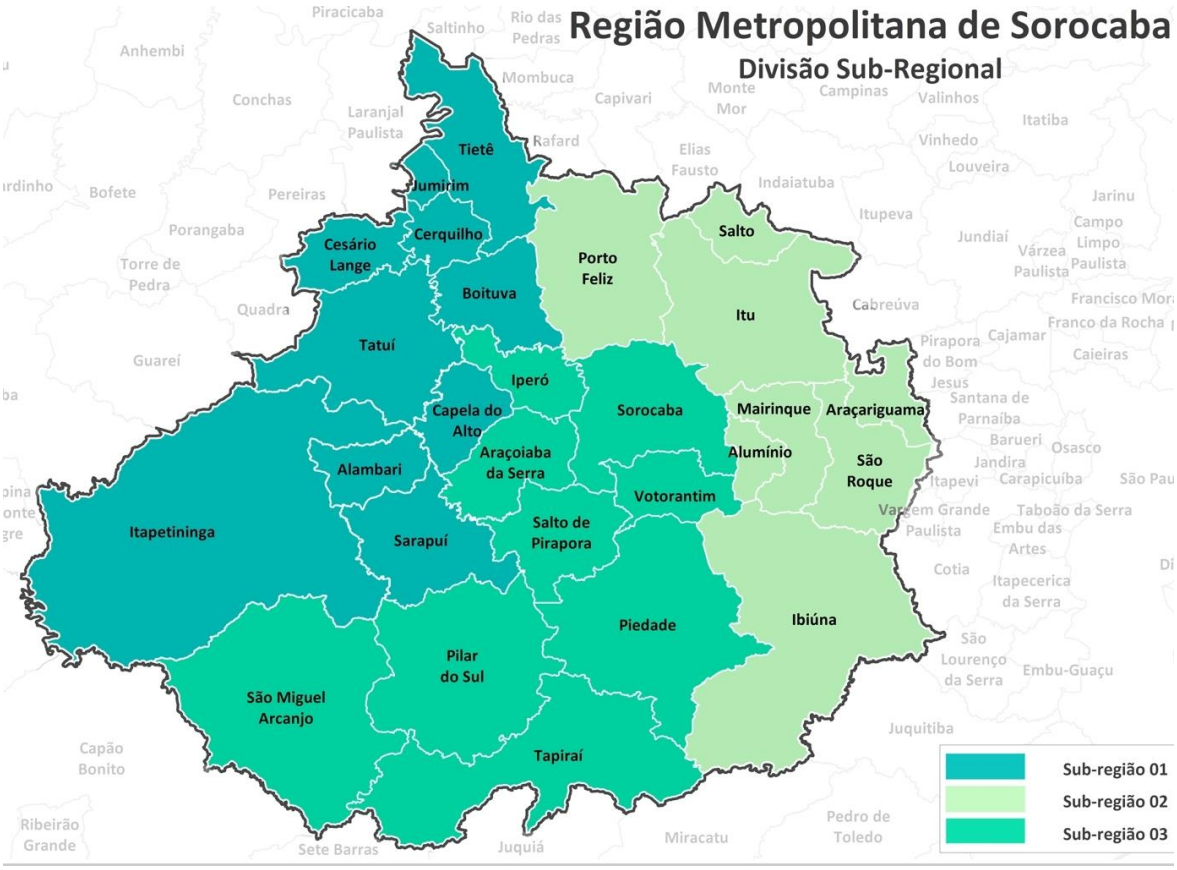


FIGURA 1- Região Metropolitana de Sorocaba (Fonte: EMPLASA)

Depreende-se da tabela 1 que o município de Sorocaba, sede da Região Metropolitana de Sorocaba, composta por mais 26 municípios (Conforme figura 1), possui população de 652.481 habitantes em 2016, segundo o IBGE, sendo sede de uma região de considerável densidade demográfica média – 178 habitantes por Km2, acompanhando o Estado de São Paulo, porém muito acima da média nacional de 23,8 por Km2.

Tabela 1 – Dados econômicos e demográficos do município e comparativos com região e Estado

	MUNICÍPIO	RMS	ESTADO
PIB (em mil R$) - 2014	32.662.452	78.908.590	1.858.196.057
Área (Km2)	450,38	11.612,33	248.222,36
População - 2016	652.481	2.066.986	44.749.699
Densidade demográfica	178,00	178,00	180,00
Renda Per capita	56.189,30	38.175,67	41.524,21

Fonte: (EMPLASA/IBGE) 2016, dados compilados pelo NDE

O PIB de Sorocaba é de R$ 32,6 bilhões (IBGE, 2014), considerado o 19º maior do Brasil e o 8º do Estado de São Paulo. A Região Metropolitana atinge o montante de R$ 78,9 bilhões (IBGE, 2014), considerado um valor relevante no Estado.

Tabela 3 – Dados de estabelecimentos do município, região e estado.

Nº ESTABELECIMENTOS	MUNICÍPIO	RMSP	ESTADO
Total	30.937	71.646	2.395.876
Comércio	13.520	31.270	902.991
Serviços e Adm. Pub.	13.491	28.389	1.039.554
Indústria	2.402	6.157	196.103
Agropecuária	177	3.378	176.239
Construção Civil	1.347	2.452	80.989

Fonte: (RAIS, 2011)

Tabela 4 – Dados de vínculos formais do município, região e estado.

Nº EMPREGOS POR SETOR	MUNICÍPIO	RMSP	ESTADO
Total	186.477	406.811	13.412.779
Comércio	41.479	85.864	2.620.402
Serviços e Adm. Pub.	73.693	152.984	6.779.116
Indústria	62.803	143.878	2.954.962
Agropecuária	420	10.669	364.091
Construção Civil	8.082	13.416	694.208

Fonte: (RAIS, 2011)

Tabela 5 – Média salarial mensal do município, região e estado.

MÉDIA SALARIAL POR SETOR (em R$)	MUNICÍPIO	RMS	ESTADO
Total	**1.851,61**	**1.675,55**	**1.980,58**
Comércio	**1.255,82**	**1.213,24**	**1.456,60**
Serviços e Adm. Pub.	**1.700,32**	**1.574,46**	**2.136,90**
Indústria	**2.492,36**	**2.146,98**	**2.254,44**
Agropecuária	**883,91**	**890,36**	**1.110,16**
Construção Civil	**1.359,97**	**1.355,93**	**1.722,79**

Fonte: (RAIS, 2011)

Em termos de número de empresas, volume de empregos e média salarial, tanto Sorocaba como a região, os valores são relevantes e representativos. Destaque para a média salarial industrial sempre acima do eu os demais setores, tanto município de Sorocaba, RMS e Estado, na faixa de R$ 2.150 a R$ 2.490 correspondendo a 22% do volume de empregos. De outro lado, 70% dos empregos estão concentrados nos setores de comércio e serviços e o restante na construção civil e agropecuária.

Dados da RAIS (2011) apontam que Sorocaba possui 30.937 estabelecimentos, equivalente a 43% do total da região de governo. Destacam-se em número de empresas as cidades de Itu e Votorantim, seguidas por Porto Feliz, Mairinque e Salto de Pirapora.

Segundo informações da RAIS (2011) Sorocaba possui 186.477 vínculos empregatícios, equivalente a 45% do total da região de governo. Destacam-se na geração de empregos as cidades de Itu e Votorantim, seguidas por Porto Feliz, Mairinque e Araçoiaba da Serra.

2.2- VETORES DE DESENVOLVIMENTO REGIONAIS

A intensificação industrial atraiu, também, algumas empresas prestadoras de serviços complementares ao processo produtivo ou de apoio à população, que contribuíram para a dinamização da economia regional, tendo destaque os de: utilidade pública de eletricidade e gás e captação, tratamento e distribuição de água;

Conforme Anais da Prefeitura de Sorocaba (2014) a REDE URBANA, a Aglomeração Urbana de Sorocaba é formada pelos municípios de Alumínio,

Araçoiaba da Serra, Boituva, Iperó, Itu, Mairinque, Porto Feliz, Salto, Salto do Pirapora, São Roque, Votorantim e a sede Sorocaba, - é a área com mais infraestrutura, serviços e equipamentos de lazer da região.

A proximidade com relação à RMSP – Região Metropolitana de São Paulo, RMC – Região Metropolitana de Campinas e Piracicaba e a distância com relação a muitos municípios da RMS, no entanto, enfraqueceram a polarização de Sorocaba, limitando o desenvolvimento de um setor de serviços mais complexo.

A indústria de transformação do município de Sorocaba responde por 30% do total regional e por 2,2% do total da indústria de transformação do Estado, sendo suas principais divisões: alimentos e bebidas; têxteis e confecções de vestuário e acessórios; produtos químicos; produtos de borracha e de material plástico; produtos de minerais não- metálicos; metalurgia e produtos de metal; equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos; máquinas, aparelhos e materiais elétricos; máquinas e equipamentos; veículos automotores, reboques e carrocerias; e produtos diversos.

Segundo a RAIS, 2012, a construção civil em Sorocaba teve importante crescimento, tanto a construção de edifícios como as obras de infraestrutura e os serviços especializados para construção, apontando para o crescimento da cidade. Os serviços que mais se destacaram, nesse ano, no município-sede foram: manutenção e reparação de veículos automotores e motocicletas; comércio atacadista e varejista; transporte terrestre; alimentação; serviços financeiros; seleção, agenciamento e locação de mão de obra; atividades de vigilância, segurança e investigação, serviços de edifícios e atividades paisagísticas, serviços de escritório e de apoio às empresas; educação; atenção à saúde humana e atividades de organizações associativas.

Na estrutura econômica de Sorocaba, o Comércio e os Serviços são responsáveis pela maioria das empresas formais, enquanto os Serviços e a Indústria de Transformação respondem pela maior parte dos empregos formais.

A Região Metropolitana de Sorocaba participa com 5,2% do total dos empregos formais do Estado, destacando-se a indústria extrativa, responsável por 11,2% do total estadual, já que a RA é uma das principais regiões paulistas com grande concentração de jazidas minerais e aglomerados produtivos de base mineral, especialmente em Itapeva, Capão Bonito, Piedade, Sorocaba, Tatuí e Botucatu. O município de Itapeva é considerado núcleo de desenvolvimento regional e setorial nas atividades extrativas de minerais não- metálicos e é conhecido a “Capital dos

Municípios".

Na RMS, o setor industrial contribui com 56,6% total do VAF – Valor Adicional Fiscal regional, o Comércio com 21,1%, os Serviços com 17,6%, a Agropecuária com 3,0% e a Indústria Extrativa com 0,5%.

Na Indústria de transformação, os principais destaques são os produtos alimentícios, que respondem por 8,4% do total do VAF - Valor Adcional Fiscal regional, seguido das montadoras e autopeças (7,4%), produtos químicos (4,6%), metalurgia básica – não ferrosos (3,6%), máquinas e equipamentos (3,6%), metalurgia básica – ferrosos (3,0%), produtos de metal (2,9%), madeira (2,7%) e plástico (2,7%).

De acordo com dados da VAF, o município-polo de Sorocaba concentra parte do terciário regional (36,5% do comércio e 28,2% dos serviços) e mostra grande diversidade econômica, encabeçando ou estando presente na lista dos municípios de cada atividade relevante da região, exceto na fabricação de produtos de madeira.

2.3- EXPORTAÇÕES E IMPORTAÇÕES

Segundo dados do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, a balança comercial da RMS, nos últimos anos, tem sido superavitária. Em 2009, o superávit foi de US$ 195 milhões FOB ("Free on bord" - refere-se a mercadoria disponibilizada no local de fabricação), tendo a região exportado mercadorias e serviços que totalizaram US$ 2,5 bilhões e importado produtos e serviços no valor total de US$ 2,3 bilhões.

As exportações da região mostram a força da indústria de produtos: elétricos; de metalurgia básica; metal-mecânico; alimentícios; equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos; químicos; de material plástico; e das indústrias da cadeia produtiva da madeira. As principais importações regionais, por sua vez, concentram-se em: equipamentos de informática, produtos químicos, produtos metal-mecânicos; produtos metal-mecânicos; produtos alimentícios; produtos de minerais não-metálicos, coque; aparelhos elétricos, e produtos de borracha.

A região também abriga os seguintes arranjos e aglomerados produtivos:

- Confecções Infantis de Cerquilho e Tietê
- Cerâmica Vermelha de Itu e Tatuí
- Brinquedos de Laranjal Paulista

A região conta com grande número de arranjos ou aglomerados produtivos industriais – notadamente em alguns de seus setores mais tradicionais – que, embora identificados, ainda não receberam apoio institucional, como os de: bebidas de Itu, Boituva e Itaí, tecidos e artefatos têxteis de Sorocaba; ferramentas manuais de Sorocaba; produtos cerâmicos de Sorocaba e Itapeva; artefatos de cimento de Sorocaba; móveis de Iperó, tecnologia da informação de Sorocaba; e vinho de São Roque.

3. OBJETIVOS DO CURSO

3.1 Objetivo Geral

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do IFSP Sorocaba tem como objetivo formar profissionais com conhecimentos, habilidades, e atitudes que proporcionem a atuação em organizações, qualquer que seja sua natureza e porte.

3.2 Objetivo(s) Específico(s)

- Desenvolver as competências, previstas nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento de cursos superiores de tecnologia, em especial de Gestão de Recursos Humanos;
- Promover a articulação da teoria com a prática, ao valorizar a investigação individual e coletiva, nos projetos integradores e na participação em atividades de extensão;
- Proporcionar formação ética e humanística integrada aos saberes e práticas acadêmicas nas áreas do curso;
- Promover a formação técnica e científica profissional na área de Gestão de Recursos Humanos;
- Promover a formação interdisciplinar e transversal para uma atuação interprofissional;
- Capacitar para o planejamento, administração e execução dos serviços de gerenciamento de Recursos Humanos;
- Estimular práticas de estudo independente, visando progressiva autonomia profissional e intelectual do aluno;
- Promover o hábito (aprender a aprender) de formação continuada;
- Capacitar para assumir atitudes críticas permanentes em relação à dinâmica social;

- Incentivar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo tecnológico e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho;
- Propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais resultantes da produção, gestão e incorporação de novas tecnologias;
- Promover a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições de trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação;
- Adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente do curso e seu currículo;
- Garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular.

.

4. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO

Baseado no Catálogo Nacional de Curso de Superiores de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o perfil estabelecido para o egresso é o que se segue:

> “Planeja e gerencia sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios. Desenvolve planos de carreira. Promove o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias). Planeja programas de qualidade de vida no trabalho. Especifica e gerencia sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização. Avalia a necessidade de contratação de novos colaboradores. Avalia e emite parecer técnico em sua área de formação.” (MEC, 2016, pag. 42).

5. FORMAS DE ACESSO AO CURSO

Para acesso ao Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, o estudante deverá ter concluído o Ensino Médio ou equivalente.

O ingresso ao curso será por meio do Sistema de Seleção Unificada (SiSU), de responsabilidade do MEC, e processos simplificados para vagas remanescentes, por meio de edital específico, a ser publicado pelo IFSP no endereço eletrônico *www.ifsp.edu.br*.

Outras formas de acesso previstas são: reopção de curso, transferência externa, ou por outra forma definida pelo IFSP em momento oportuno.

6. LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

6.1- Fundamentação *Legal: comum a todos os cursos superiores*

- LDB: Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

- ACESSIBILIDADE: Decreto nº. 5.296 de 2 de dezembro de 2004 - Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 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.

- ESTÁGIO: Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes.

Portaria nº. 1204/IFSP, de 11 de maio de 2011, que aprova o Regulamento de Estágio do IFSP.

- Educação em Direitos Humanos: Resolução nº 1, de 30 de maio de 2012

- Educação das Relações ÉTNICO-RACIAIS e História e Cultura AFRO-BRASILEIRA E INDÍGENA: Resolução CNE/CP n.º 1, de 17 de junho de 2004

- EDUCAÇÃO AMBIENTAL : Decreto nº 4.281, de 25 de junho de 2002 - Regulamenta a Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências.

- Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS): Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005 - Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

- Lei nº. 10.861, de 14 de abril de 2004, institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências.

- Portaria MEC n.º40, de 12 de dezembro de 2007, reeditada em 29 de dezembro de 2010. Institui o e-MEC, processos de regulação, avaliação e supervisão da educação superior no sistema federal de educação, entre outras disposições.

- Resolução CNE/CES n.º3, de 2 de julho de 2007 - Dispõe sobre procedimentos a serem adotados quanto ao conceito de hora aula, e dá outras providências.

Legislação Institucional

- Regimento Geral: Resolução nº 871, de 04 de junho de 2013
- Estatuto do IFSP: Resolução nº 872, de 04 de junho de 2013.
- Projeto Pedagógico Institucional: Resolução nº 866, de 04 de junho de 2013.
- Organização Didática: Resolução nº 859, de 07 de maio de 2013
- Resolução n.° 283, de 03 de dezembro de 2007, do Conselho Diretor do CEFETSP, que aprova a definição dos parâmetros dos planos de cursos e dos calendários escolares e acadêmicos do CEFETSP (5%).
- Resolução nº 26 de 11 de março de 2014 – Delega competência ao Pró-Reitor de Ensino para autorizar a implementação de atualizações em Projetos Pedagógicos de Cursos pelo Conselho Superior.

6.2. Para os Cursos de Tecnologia

Parecer CNE/CES nº 436/2001, aprovado em 2 de abril de 2001

Orientações sobre os Cursos Superiores de Tecnologia - Formação de Tecnólogo.

Parecer CNE/CP n.º 29, de 3 de dezembro de 2002

Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.

Resolução CNE/CP n.º 3, de 18 de dezembro de 2002

Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.

Parecer CNE/CES nº 277/2006, aprovado em 7 de dezembro de 2006

Nova forma de organização da Educação Profissional e Tecnológica de graduação.

Parecer CNE/CES nº 239/2008, aprovado em 6 de novembro de 2008

Carga horária das atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia.

Catálogo Nacional dos Cusos Superiores de Tecnologia - Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=86&id=12352&option=com_content&view=article

7. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

O projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está implementado de acordo com os princípios emanados da Lei, n° 10.861 de 2004 e das Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Organização e o Funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia (Resol. CNE/CP nº 03 de 2002), e com as políticas educacionais preconizadas pelo PDI do IFSP – Câmpus Sorocaba. Desse modo, o projeto orienta-se a partir de ações específicas voltadas para o desenvolvimento de competências plenas na área, para atender ao perfil estabelecido para seus egressos. A matriz curricular foi concebida também para atender às peculiaridades regionais tendo como foco o atendimento as demandas da Região Metropolitana de Sorocaba.

A formação do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos está organizada em 5 (cinco) períodos semestrais, integralizados por meio de Disciplinas Obrigatórias, Atividades Práticas dentro do contexto de disciplinas e do Projeto Integrado a cada semestre e das Atividades Complementares.

A integralização curricular é realizada pelo sistema semestral, respeitado o mínimo de cem dias letivos semestrais.

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, possui carga horária total de 1.986,7 horas, desenvolvido em sistema seriado, e sendo integralizado com no mínimo, de 5 semestres e no máximo de 10 semestres. A carga horária total do curso obedece e ultrapassa o mínimo estabelecido na Portaria MEC nº 413/2016.

Na estrutura curricular, pode ser observada que existem disciplinas específicas com cargas horárias diferenciadas, algumas de 40 horas, que necessitam de conhecimentos gerais, e outras com 80 horas, perfazendo uma carga horária ideal para o desenvolvimento aprofundado de seus conteúdos. Além disso, a estrutura curricular do curso também contempla atividades complementares com 80 horas, demonstrando pleno dimensionamento das horas e a contemplação de atividades extraclasse.

As **atividades complementares** propostas na organização curricular do curso devem ser desenvolvidas ao longo do curso. As atividades complementares promovem a interdisciplinaridade e a “interprofissionalidade”, ao resgatarem experiências do estudante, podendo abrigar atividades de iniciação científica e de extensão. As atividades complementares atendem às temáticas atuais como étnicos-

raciais, afro-brasileira e indígena, acessibilidade, diversidade humana, violência e educação ambiental.

As disciplinas que compõem a matriz curricular podem ser classificadas pelos seus conteúdos como de formação básica, profissional, complementar e de estudos quantitativos e suas tecnologias.

O **Projeto Integrador** é um componente essencial no modelo acadêmico do IFSP Sorocaba. O projeto integrador é pensado como elemento agregador, espaço no qual acontece a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade com a intencionalidade de dar sentido ao conhecimento. E dessa forma, aproximar os projetos pedagógicos ao mundo do trabalho, pensando na formação do indivíduo profissional, no ensino superior para as diversas carreiras, neste caso, de Tecnólogo em RH.

O desenvolvimento de **Projetos Integradores,** ao longo do curso, permite aos discentes o desenvolvimento de habilidades de análise crítica, a busca pela inovação, o desenvolvimento da criatividade e a percepção da integralização do conhecimento. Ao mesmo tempo, articula e explora a unicidade do conhecimento, acelerando os mecanismos de correlação dos conteúdos desenvolvidos nas diversas disciplinas.

O **Projeto integrador** é o principal constituinte entre os componentes curriculares de cada módulo, cujo objetivo é a realização, em grupo, de um projeto que integra os principais conhecimentos trabalhados nas diversas disciplinas do semestre. Propõe-se que o Projeto Integrador se constituía em solução de problemas reais. Tais problemas reais serão obtidos a partir da interação do curso com a sociedade em seu entorno, dentro do contexto do tema estabelecido para cada semestre do curso, conforme pode ser evidenciado na tabela da matriz curricular.

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi concebido para propiciar uma formação dos alunos para atuarem com responsabilidade social e compromisso com a defesa da cidadania, da dignidade humana.

Cabe enfatizar que o desenho desta proposta inovadora intra e interdisciplinar e transversal propicia uma conjugação de saberes, o aperfeiçoamento e a atualização técnico-científica, primando por uma formação na área humanística e de conhecimento técnico, com espírito científico, empreendedor e consciente da ética profissional.

O currículo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, está coerente com os objetivos do curso e com o compromisso do IFSP com a região onde está inserido, orienta para a formação de profissionais integrados não apenas com a realidade local, como para a realidade global, onde se despertada para o aproveitamento das potencialidades socioeconômicas e culturais, de modo a tornar os profissionais instrumentos do desenvolvimento regional e aptos também para o mercado global.

A visão crítica, empreendedora e humanística da realidade social, trabalhada ao longo de todo o curso, insere no aluno, por meio da conjugação da teoria à prática, uma perspectiva pluralista da prática das disciplinas e das atividades acadêmicas previstas para o curso.

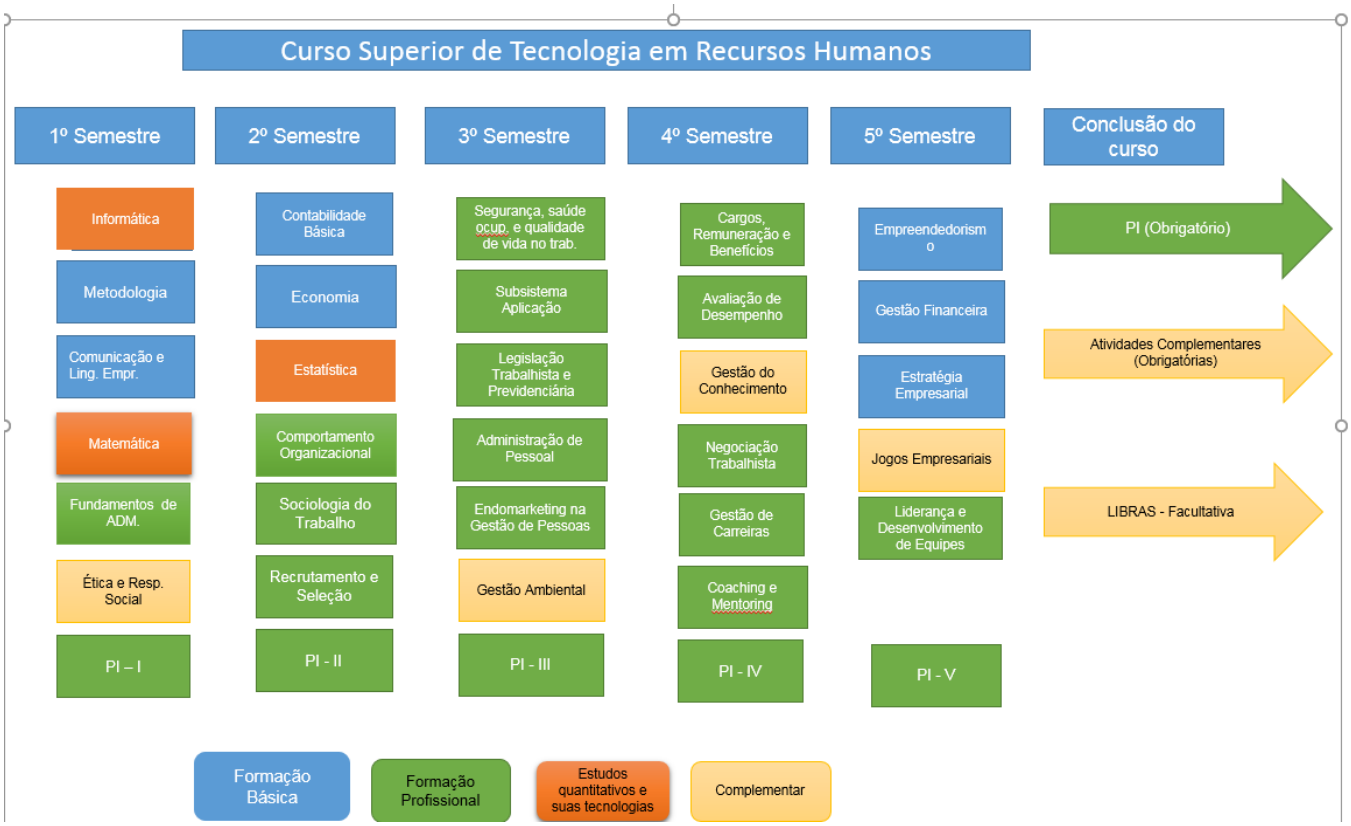
7.1. Identificação do Curso

Curso Superior: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS	
Campus	SOROCABA
Previsão de abertura	1º/ 2018
Período	Noturno
Vagas semestrais (O curso é semestral com uma única oferta anual.)	40 vagas Noturno
Vagas Anuais	40 vagas
Nº de semestres	5 semestres
Carga Horária mínima obrigatória	1.986,7
Duração da Hora-aula	50 minutos
Duração do semestre	20 semanas

Dependendo da opção do estudante em realizar os componentes curriculares não obrigatórios ao curso, tais como disciplina de Libras e atividades complementares, teremos as possíveis cargas horárias apresentadas na tabela a seguir:

Cargas Horárias possíveis para o curso de Tecnologia Em Recursos Humanos	Total de horas
Carga horária mínima: Disciplinas obrigatórias + PI + Atividades Complementares	**1.986,7 h**
Carga horária máxima: Disciplinas obrigatórias + PI + Atividades Complementares + Libras	**2.020 h**

7.2. Representação Gráfica do Perfil de Formação



7.3. MATRIZ CURRICULAR

INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

(Criação: Lei nº 11.892 de 29/12/2008)

***Campus* SOROCABA**

ESTRUTURA CURRICULAR DE TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Base Legal: Lei 9394/96, Resolução CNE/CP nº 3, de 18/12/2002 e Decreto 5154 de 23/07/2004

Resolução de autorização do curso no IFSP: _____

Carga Horária Mínima do Curso: 2020

Início do Curso: 1º sem./2018

	Componente Curricular	Códigos	Teoria/ Prática	Nº Profs.	Aulas/ semana	Total Aulas	Total Horas
1º Sem.	Informática	INFR1	T/P	2	2	40	33,3
	Metodologia	METR1	T/P	1	2	40	33,3
	Comunicação e Linguagem Empresarial	CLER1	T/P	2	4	80	66,7
	Matemática	MATR1	T	1	4	80	66,7
	Fundamentos de Administração	FADR1	T	1	4	80	66,7
	Ética e Responsabilidade Social	ERSR1	T	1	2	40	33,3
	Projeto Integrador I (Ética nas Organizações)	PINR0	T/P	2	2	40	33,3
	Libras	LIBS7	T/P	1	2	40	33,3
	Subtotal				22	440	366,7
2º Sem.	Contabilidade Básica	COBR2	T/P	1	2	40	33,3
	Recrutamento e Seleção	RESR2	T	1	4	80	66,7
	Estatística	ESTR2	T/P	1	2	40	33,3
	Comportamento Organizacional	CORR2	T	1	4	80	66,7
	Sociologia do Trabalho	SOTR2	T	1	2	80	66,7
	Subsistema Aplicação	SAPR2	T	1	4	40	33,3
	Projeto Integrador II (A estrutura do RH)	PINR2	T/P	2	2	40	33,3
	Subtotal				20	400	333,3
3º Sem.	Segurança, saúde ocup. e qualidade de vida no trab.	SSQR3	T/P	2	4	80	66,7
	Legislação Trabalhista e Previdenciária	LTPR3	T	1	4	80	66,7
	Economia	ECOR3	T	1	2	40	33,3
	Administração de Pessoal	ADPR3	T/P	1	4	80	66,7
	Endomarketing na Gestão de Pessoas	EGPR3	T	1	2	40	33,3
	Gestão Ambiental	GAMR3	T	1	2	40	33,3
	Projeto Integrador III (Saúde do Trabalhador)	PINR3	T/P	2	2	40	33,3
	Subtotal				20	400	333,3
4º Sem.	Gestão da Remuneração e Políticas Salariais	GRPR4	T	1	4	80	66,7
	Avaliação de Desempenho	AVDR4	T/P	1	2	40	33,3
	Gestão do Conhecimento	GCOR4	T/P	1	4	80	66,7
	Negociação Trabalhista	NETR4	T	1	4	80	66,7
	Gestão de Carreiras: Coaching e Mentoring	GECR4	T	1	4	80	66,7
	Projeto Integrador IV (Processo de Treinamento)	PINR4	T/P	2	2	40	33,3
	Subtotal				20	400	333,3
5º Sem.	Empreendedorismo	EMPR5	T/P	1	4	80	66,7
	Estratégia Empresarial	ESER5	T	1	4	80	66,7
	Gestão Financeira	GFIR5	T/P	1	4	80	66,7
	Jogos Empresariais	JEMR5	T/P	1	4	80	66,7
	Liderança e Desenvolvimento de Equipes	LDER5	T	1	2	40	33,3
	Projeto Integrado V (Desenvolvimento de uma organização)	PINR5	T/P	2	2	40	33,3
	Subtotal				20	400	333,3
TOTAL ACUMULADO DE AULAS						2040	-
TOTAL ACUMULADO DE HORAS							1700,0
Orientação PI (Obrigatório)							240,0
Atividades Complementares							80,0
CARGA HORÁRIA TOTAL MÍNIMA							**2020,0**
LIBRAS - Disciplina Facultativa		LIBS7	T/P	1	2	40	33,3
CARGA HORÁRIA TOTAL MÁXIMA							**2053,3**

obs: Aulas com duração de 50 minutos - 20 semanas por semestre

7.4 EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

A Resolução nº 1, de 30 de maio de 2012, estabelece as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (EDH) a serem observadas pelos sistemas de ensino e suas instituições.

A Educação em Direitos Humanos tem como objetivo central a formação para a vida e para a convivência, no exercício cotidiano dos Direitos Humanos como forma de vida e de organização social, política, econômica e cultural nos níveis regionais, nacionais e planetário.

No CST em Recursos Humanos do IFSP – Sorocaba, a Educação em Direitos Humanos é trabalhada como tema transversal tendo como focos de fomento as disciplinas de Ética e Responsabilidade Social no 1º semestre, Sociologia do Trabalho, no 2º semestre e Legislação Trabalhista e Previdenciária no 3º Semestre.

7.5. Educação das Relações Étnico-Raciais e História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena

Conforme determinado pela Resolução CNE/CP Nº 01/2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, as instituições de Ensino Superior incluirão, nos conteúdos de disciplinas e atividades curriculares dos cursos que ministram, a Educação das Relações Étnico-Raciais, bem como o tratamento de questões e temáticas que dizem respeito aos afrodescendentes e indígenas, objetivando promover a educação de cidadãos atuantes e conscientes, no seio da sociedade multicultural e pluriétnica do Brasil, buscando relações étnico-sociais positivas, rumo à construção da nação democrática.

Além das ações implementadas no Câmpus Sorocaba voltadas à valorização cultural da herança deixada pelas culturas étnicas de origem africana e indígena, que permeiam toda a formação do povo brasileiro. Os temas são amplamente explorados nas disciplinas de Ética e Responsabilidade Social, no 1º semestre, Comportamento Organizacional no 2º semestre e Liderança e Desenvolvimento de Equipes no 5º. semestre.

7.6. Educação Ambiental

Considerando a Lei nº 9.795/1999, que indica que "*A educação ambiental é um componente essencial e permanente da educação nacional, devendo estar presente, de forma articulada, em todos os níveis e modalidades do processo educativo, em caráter formal e não-formal*", determina-se que a educação ambiental será desenvolvida como uma prática educativa integrada, contínua e permanente também no ensino superior.

Com isso, prevê-se neste curso a integração da educação ambiental às disciplinas do curso de modo transversal, contínuo e permanente (Decreto Nº 4.281/2002), por meio da realização de atividades curriculares e extracurriculares, desenvolvendo-se este assunto nas disciplinas de Segurança, saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho, Gestão Ambiental e Projeto Integrador III (Saúde do Trabalhador), todas no 3º semestre, em que o foco é exatamente a postura do trabalhador ante um ambiente de trabalho saudável, sobretudo, pela conservação dos princípios de sustentabilidade ambiental que implica no conhecimento do "triple boton line", ou equilíbrio social, ambiental e econômico.

7.7. Disciplina de LIBRAS

De acordo com o Decreto 5.626/2005, a disciplina "Libras" (Língua Brasileira de Sinais) deve ser inserida como disciplina curricular obrigatória nos cursos Licenciatura, e optativa nos demais cursos de educação superior.

Assim, na estrutura curricular deste curso, visualiza-se a inserção da disciplina LIBRAS, conforme determinação legal, figurando com disciplina de caráter optativo a critério do estudante.

7.8-. Planos de Ensino

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Informática**		
Semestre: 1º	**Código: INFR1**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	
2 - EMENTA: A disciplina aborda os fundamentos da informática, permitindo ao estudante uma visão geral da tecnologia da informação, além de ser introduzido à operação do Pacote Office da Microsoft.		
3 - OBJETIVO: Levar os estudantes: Dominar a aplicação das ferramentas básicas de Informática.		
4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO: . Fundamentos de Informática; . Sistema Operacional; . Pacote Office; . Internet.		
5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA: VELLOSO, Fernando. **Informática conceitos básicos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. MARÇULA, Marcelo; BENINI FILHO, Pio Armando. **Informática, conceitos e aplicações**. São Paulo: Erica, 2013. BARNIVIERA, Rodolfo. **Introdução à Informática**. São Paulo: LTC, 2012.		

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CASTRO, Maria A. S. **Netiqueta**. Rio de Janeiro: Novatec, 1997.

CINTO, Antonio F. **Excel Avançado**. Rio de Janeiro, Novatel, 2011.

GUN, Murilo; QUEIROZ, Bruno. **Estratégias de E-mail Marketing**. Rio de Janeiro: Brasport, 2008.

MANZANO, Andre Luiz N. G. **Estudo Dirigido de Excel XP**. São Paulo Érica 2008.

SILVA, Mario Gomes. **Informática - Terminologia Básica, Windows XP**. São Paulo: Érica, 2009.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Metodologia

Semestre: 1º	**Código: METR1**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (X) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (X) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

Explicitação do papel da ciência. Demonstração dos tipos de conhecimento, método e técnica. Organização de Citações bibliográficas. Orientação sobre os trabalhos acadêmicos: tipos, características e composição estrutural. Construção do relatório de pesquisa. Organização das Referências bibliográficas.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer o papel da ciência na área da Administração.

Aplicar os princípios do trabalho acadêmico e/ou científico.

Dominar as técnicas básicas para a leitura, registro e produção de trabalhos acadêmicos e/ou científicos.

Dominar técnicas necessárias ao desenvolvimento do Projeto Integrado.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. Conceitos básicos: Ciência e conhecimento científico.
2. Documentação através de fichamento.
3. Aspectos instrumentais para o trabalho com o texto.
4. Leitura e interpretação de textos.
5. Formas básicas de trabalho acadêmico e/ou científico.
6. Resumo e a resenha.
7. Redação: a construção da argumentação.
8. Aspectos técnicos da redação acadêmica e/ou científica.
9. Estrutura básica do Projeto de Pesquisa e do Texto Acadêmico.
10. Normas de citação e de referências.
11. Relatório de pesquisa: elementos básicos.
12. Organização de seminários e exposições orais.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

GOLDENBERG, Mirian. **A Arte de pesquisar:** como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. Rio de Janeiro: Record, 2011.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação cientifica**: a prática de fichamentos, resumos, resenhas. São Paulo: Atlas, 2011.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2011.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2010..

YIN, ROBERT K. **Estudo De Caso**: Planejamento e Métodos. Porto Alegre: Bookman,
2005.

LAKATOS, Marconi. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

NORMAS TÉCNICAS da Associação Brasileira de Normas Técnicas.

OLIVEIRA NETTO, A. A. **Metodologia da pesquisa cientifica**: guia prático para apresentação de trabalhos acadêmicos. Florianópolis: Visual Books, 2008.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Comunicação e Linguagem Empresarial

Semestre: 1º	**Código: CLER1**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (X) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (X) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

Desenvolvimento da língua materna de maneira coerente e precisa. Exploração dos recursos expressivos da linguagem, para ler, interpretar e escrever diversos gêneros textuais. Aprofundamento da comunicação e da expressão oral.

3 - OBJETIVOS:

Dominar o processo comunicativo visando o aprimoramento da capacidade expressiva oral e escrita.

Desenvolver habilidades cognitivas e práticas para o planejamento, organização, produção e revisão de textos.

Interpretar, planejar, organizar e produzir textos pertinentes a sua atuação como profissional, com coerência, coesão, criatividade e adequação à linguagem.

Reconhecer, valorizar e utilizar a sua capacidade linguística e o conhecimento dos mecanismos da língua falada e escrita.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Pensamento, comunicação, expressão, linguagem, língua, sociedade e cultura. - Os vínculos entre pensamento e linguagem e a história de como surgiram as habilidades de linguagem entre os seres humanos. - Competências necessárias à leitura e à produção de textos: a norma culta da íngua portuguesa; regras gramaticais; pontuação; crase; concordância e regência verbais e nominais; emprego e colocação de pronomes; verbos: flexões; ortografia e acentuação gráfica; a formação das palavras; significado de palavras do cotidiano a partir do estudo dos radicais; coerência e coesão; uso de dicionários.

- As diferentes linguagens verbais e não-verbais: o teatro; a dança; a música; as artes visuais; a escritura artística; charges; dinâmicas de grupo; a elaboração de seminários; o audiovisual; as diferenças entre falar e escrever; as tecnologias da informação e da comunicação.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CIPRO NETO, Pasquale**. O dia-a-dia da Nossa Língua**. São Paulo: Publifolha, 2002. GARCIA, Othon M. **Comunicação em prosa moderna**: aprenda a escrever, aprendendo a pensar. São Paulo: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 2011. MARTINS, Dileta Silveira e ZILBERKNOP, Lúbia Scliar. **Português instrumental** - o transitório e o permanente na educação. São Paulo: Atlas, 2010.

6

- BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BAKHTIN, M. **Marxismo e Filosofia da Linguagem**. São Paulo: HUCITEC, 2010.

CHOMSKY, N. **Linguagem e mente**. São Paulo: Unesp, 2009.

FAVERO, Leonor Lopes. **Coesão e Coerência textuais**. São Paulo: Ática, 2010.

FIORIN, José Luis; SAVIOLI, Francisco P. **Para entender o Texto**: leitura e redação. São Paulo. Ática, 2010.

PINKER, S. **O instinto da linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2004

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Matemática

Semestre: 1º	**Código: MATR1**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

Aplicações de Razões e Proporções; Fundamentos de Aritmética; Aplicações de Funções; Definição de Sequências.

3 - OBJETIVOS:

Dominar a resolução de equações do 1º e 2º graus;

Aplicar conhecimentos matemáticos na resolução de problemas de economia e finanças;

Conhecer e aplicar progressões aritméticas e geométricas na interpretação de problemas do mundo da gestão.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

- Razões - Proporções.
- Cálculo Numérico e Cálculo Algébrico; -
Equação e Inequações do 1° grau; - Equações do 2° grau;
- Sistemas de Equações do 1° grau e suas aplicações;
- Logaritmos. - Conceito de Função; - Representação Gráfica;
- Funções usuais (constante, linear, afim, quadrática);
- Aplicações. Demanda de Mercado; Oferta de Mercado; Ponto de Equilíbrio
- Progressões Aritméticas.
- Progressões Geométricas.

5- BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

MUROLO, Afrânio. **Matemática aplicada a Administração, Economia e Contabilidade**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

SILVA, Fernando Cesar Marra, ABRAO, Mariangela. **Matematica básica para decisões administrativas**. São Paulo: Atlas, 2008.

SILVA, Sebastião Medeiros. **Matemática básica para cursos superiores**. São Paulo: Atlas, 2011.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

DANTE, L. R. Matemática- **Contexto e Aplicações** - Volume único. Ensino Médio. São Paulo: Ática, 2012.

GUIDORIZZI, Hamilton Luiz. **Matemática para Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 2010.

IEZZI,Gelson, et. al. **Matemática** -volume único.São Paulo: Atual, 2011.

NERY, Chico; TROTTA, Fernando. **Matemática para o ensino médio**: volume único. São Paulo: Saraiva, 2007.

TAN, S. T. **Matemática aplicada a administração e economia**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Fundamentos de Administração

Semestre: 1º	**Código: FADR1**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

Introdução à Teorias da administração. Conceito de organização. Caracterização das diversas áreas funcionais existentes nas organizações. Estudo da Visão integrada do processo gerencial.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer as principias escolas da Administração;

Dominar e aplicar as funções básicas da Administração;

Dominar o Processo de tomada de decisão.

Aplicar as ferramentas de tomada de decisão nos processos organizacionais.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. Fundamentos de Administração
2. Fundamentos de Tomada de decisão
3. Abordagem Clássica
4. Abordagem comportamental
5. Abordagem sistêmica
6. Abordagem Contingencial
7. Administração contemporânea

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

KWASNICKA, E, L. **Introdução à Administração** São Paulo: Atlas, 2011.

CHIAVENATO. I. Administração: **Teoria, Processo e Prática**. São Paulo: Campus, 2007.

MAXIMIANO A.C. A. **Introdução á Administração**. São Paulo: Atlas, 2009

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHIAVENATTO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração** - Revisada e Ampliada. Rio de Janeiro: Elsevier 2011.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos**. São Paulo: Campus, 2010.

MAXIMIANO, Antonio Carlos Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da Revolução Urbana à Revolução Digital. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RIBEIRO, Antonio Lima. **Teorias da administração**. São Paulo: Saraiva, 2010.

VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. MOTTA, F. P. **Teoria Geral da Administração**. 3ª Ed. São Paulo, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Ética e Responsabilidade Social**		
Semestre: 1º	**Código: ERSR1**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

Fundamentos da Ética Empresarial. As três fases da Ética Empresarial. Empresa e Ética. O caráter das organizações. O dilema dos valores. A Ética ambiental. Ética. Leis e normais de Responsabilidade Social. O Terceiro Setor e a importância do Balanço Social.

3 - OBJETIVOS:

Compreender o conceito de Ética;

Agir eticamente nos múltiplos contextos da vida;

Conhecer as ferramentas aplicadas nas organizações voltadas à mensuração da Responsabilidade Social.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

- Fundamentos da Ética Empresarial
- As Três fases da Ética Empresarial
- Ética Ambiental e Ecologia
- O dilema dos Valores

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ASHELEY, Patricia(Coordenação). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. Saraiva. 2º Ed. São Paulo, 2005.

BRAGA, Benedito. **Introdução à engenharia ambiental**. O desafio do desenvolvimento sustentável. 2º ED. Pearson Prentice Hall. São Paulo, 2005.

SROUR, Robert. **Ética empresarial o ciclo virtuoso dos negócios**. Campus.3º ed. Rio de Janeiro.2008.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

MELO NETO, Francisco e FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa**: caso brasileiro. Qlualimark. Rio de Janeiro, 2001.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. Atlas. 4ª ed. São Paulo. 2004.

RAMOS, Jose Maria; ARRUDA, Maria Cecília e WHITAKER, Maria do Carmo. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. Atlas. 4ª ed. São Pçaulo. 2009.

REIS, Carlos e MEDEIROS, Luiz. **Responsabilidade social das empresas e balanço social**. Atlas, São Paulo, 2007.

RODRIGUEZ, Rodrigues e VICENTE, Martius. **Ética e Responsabilidade Social nas Empresas**. Campus. Rio de Janeiro. 2004.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Projeto Integrador I (Ética nas organizações)

Semestre: 1º	**Código: PINR1**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (X) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (X) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

Desenvolvimento de Projeto Interdisciplinar, tendo como tema a Ética nas organizações, partindo dos pressupostos de cada disciplina do módulo para dar significado ao Projeto.

3 - OBJETIVOS:

Integrar os conteúdos das disciplinas do módulo, frente a uma situação prática de mercado;

Gerar nos estudantes a visão sistêmica das organizações e como os processos se desencadeiam na prática organizacional.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

O projeto de pesquisa: desenvolvimento e observações gerais;

Abordagem da organização fornecedora das informações

A organização lógica do texto do relatório do Projeto;

Organização do roteiro para o desenvolvimento da redação;

Orientação para o desenvolvimento do Projeto;

Técnicas de apresentação do trabalho para a banca examinadora.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2011.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação cientifica**: a prática de fichamentos, resumos, resenhas. São Paulo: Atlas, 2011.

GOLDENBERG, Mirian. **Arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 3. ed. Rio de Janeiro: RECORD, 2011.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

AZEVEDO, Celicina Borges. **Metodologia Científica ao Alcance de Todos**. Barueri, SP: Manoele, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia Científica**. 6. Ed. São Paulo. Atlas, 2010.

NORMAS TÉCNICAS da Associação Brasileira de Normas Técnicas. Acesso on line.

OLIVEIRA NETTO, Alvim Antônio. **Metodologia de Pesquisa científica**: Guia prático para apresentação de trabalho acadêmico. Florianópolis: Visual Books, 2008.

YIN, Robert K. **Estudo De Caso**: Planejamento E Métodos. Rio de Janeiro: Bookman, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Contabilidade Básica**		
Semestre: 2º	**Código: COBR2**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	
2 - EMENTA: Fundamentos do sistema contábil e as demonstrações contábeis e definição do método das partidas dobradas.		
3 - OBJETIVOS: Conhecer o sistema contábil, suas funções e aplicações; Compreender o uso da contabilidade no quotidiano da gestão; Dominar os métodos de partida dobrada.		
4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO: Contabilidade: conceitos, histórico e aplicações. Princípios Contábeis. Aspectos sobre a estrutura conceitual básica da contabilidade; patrimônio: bens, direitos e obrigações; patrimônio líquido. Aspectos conceituais e estruturais da Demonstração de Resultado do Exercício - DRE. Plano de contas contábil. Lançamentos contábeis: método das partidas dobradas. Razão analítico e balancete de verificação. Encerramento das contas de resultado e apuração do lucro contábil. Elaboração do balanço patrimonial. DMPL. DFC. DVA		

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

EQUIPE DE PROFESSORES FEA-USP. **Contabilidade Introdutória**: Livro de Exercícios. São Paulo: Atlas, 2011.

YAMAMOTO, Marina Mitiyo; MALACRIDA, Mara Jane Contrera; PACCEZ, João Domiraci Paccez. **Fundamentos da Contabilidade** - a Nova Contabilidade no Contexto Global.São Paulo: Saraiva, 2012.

SÁ, Carlos Alexandre. **Contabilidade para não contadores**: princípios básicos de contabilidade para profissionais em mercados competitivos. Rio de Janeiro: Senac, 2013.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

GONÇALVES, Eugênio Celso; BAPTISTA, Antônio Eustáquio. **Contabilidade geral**. São Paulo: Atlas, 2007.

IUDÍCIBUS, Sérgio de, MARION, J. Carlos. **Curso de contabilidade para não contadores**. 10ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial**. 15ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Eliseu *et al*. **Manual de contabilidade societária**: aplicável a todas as sociedades. 2a. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Manual de Contabilidade Básica**. 7ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Subsistema Aplicação

Semestre: 2º	**Código: SAPR2**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

Abordagem do subsistema de Aplicação de Recursos Humanos; o processo de desenho e definição de cargos; estrutura organizacional, e os métodos de avaliação de desempenho.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer o subsistema de Aplicação como ferramenta de suporte aos gestores organizacionais e em especial aos de RH;

Elaborar estruturas de cargos e perfil necessário para ocupá-los;

Dominar a aplicação de ferramentas de avaliação de desempenho.

- CONTEÚDO ROGRAMÁTICO:

Modelagem de cargos: desenho, análise, descrição e classificação dos cargos; Métodos de coleta de dados sobre cargos; Métodos de classificação de cargos; Plano de cargos; Metodologias para construção de planos de cargos; Enriquecimento de cargos; Avaliação de desempenho.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de remuneração**. 2a. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012

PEQUENO, Álvaro. **Administração de recursos humanos**. 1a. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**: carreira e remuneração . 12. ed. São Paulo: LTr, 2007.

6- BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 7a. ed. Barueri: Manoele, 2009.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

ORSI, Ademir. **Remuneração de pessoas nas organizações**. Curitiba: InterSaberes, 2015.

WOOD, T. Jr. PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração Estratégica**: a nova vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 2004.

XAVIER, Ricardo de A. P. **Sua carreira: planejamento e gestão**. São Paulo: Prentice Hall, 2006.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Estatística

Semestre: 2º	**Código: ESTR2**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

Fundamentos da estatística. Detalhamento da Coleta e Apresentação de dados. Análise da População e Amostra. Estudo da distribuição de frequência. Descrição das medidas de posição e dispersão. Aplicação da estatística em gestão. Orientação sobre o cálculo das probabilidades. Demonstração de Reta e Correlação.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer metodologias de organização, manipulação e apresentação de dados; Produzir sínteses numéricas e gráficas; Reconhecer e utilizar os métodos estatísticos que auxiliem no processo de tomada de decisão em problemas diversos.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. Variável, População e Amostra
2. Distribuição de Frequências e suas representações.
3. Medidas de Resumo: Separatrizes, Moda, Média
4. Medidas de Dispersão: Variância e Desvio Padrão

Correlação e Regressão Linear Simples. - Coeficiente de correlação linear - Ajustamento da reta.

6. Introdução à inferência: noções de probabilidade.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA: BRUNI, Adriano Leal. **Estatística aplicada à gestão empresarial**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2011 BUSSAB, Wilton e MORETIN, Pedro**. Estatística Básica** 6ª ed.. São Paulo: Saraiva, 2010. MARTINS, Gilberto de Andrade e DONAIRE, Denis. **Princípios de Estatística**. São Paulo: Atlas, 2006.
6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR: CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística Fácil**. São Paulo: Saraiva, 2011 ESTEVENSON, Willian J. **Estatística aplicada a Administração**. São Paulo: Harper & How do Brasil, 2001. FARBER, Larson. **Estatística aplicada**. 4ª Ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. MORETTIN, Pedro A. BUSSAB, Wilton O. **Estatística básica**. São Paulo: Saraiva. 2010. SPIEGEL, Murray R. **Estatística**. 3ª ed. São Paulo: Pearson Education, 2009

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Comportamento Organizacional

Semestre: 2º	**Código: COOR2**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

Definição de comportamento organizacional. Estudo das teorias relacionadas a variáveis típicas de comportamento organizacional. Levantamento de Motivação no Trabalho. Detalhamento de Liderança. Análise da constituição do sujeito como efeito dos modos de se trabalhar e das práticas de gestão do trabalho. Comparação entre equipes e grupos de trabalho.

3 - OBJETIVOS:

Desenvolver o espírito crítico;

Dominar ferramentas de análise da complexidade das organizações;

Conhecer conceitos e métodos de análise do comportamento humano em seu entrelaçamento na dinâmica organizacional, institucional e da sociedade. Compreender a formação da subjetividade contemporânea como elemento de disposição à tomada de decisões que norteia o grau de compromisso social na gestão de pessoas.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. Comportamento Organizacional

2. Motivação

3. Liderança

4. Trabalho em equipe

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:
DUBRIN, A. J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Cengage Learning. 2008. ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11ed. São Paulo:Pearson Education, 2007. WOOD, Junior Thomas. **Gestão empresarial:** comportamento organizacional. São Paulo: Atlas, 2005
6- BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:
SIQUEIRA, M. **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008. SIQUEIRA, M. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. Curitiba: Juruá, 2009. HARDINGHAM, Alison. **Trabalho em Equipe**. São Paulo. Nobel, 2000. TACHIZAWA, Takeshi; SCAICO. Osvaldo. **Organização flexível, qualidade na organização de processo**. São Paulo: Atlas, 2006. CASTRO, Celso A. Pinheiro de. **Sociologia aplicada a administração**. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Sociologia do Trabalho

Semestre: 2º	**Código: SOTR2**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

Desenvolvimento e estudo das principais temáticas da sociologia do trabalho dos séculos XIX, XX e XXI. Os fundamentos e a teoria crítica acerca da sociologia do trabalho. A concepção de indivíduo e instituições sociais, bem como cultura e sociedade no contexto do trabalho. Poder nas organizações. A formação profissional do homem contemporâneo.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer o mundo do trabalho na sociedade pós-industrial; Analisar e refletir os principais conceitos de sociologia, entendendo a transformação social do trabalho ou sua permanência nas diferentes formas da sociedade; Compreender o significado ético, político, econômico e social do trabalho na sociedade pós-industrial se atentando, sobretudo, aos desafios da sociologia do trabalho da sociedade contemporânea.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Introdução ao estudo da sociedade e da vida social. Métodos de abordagem na sociologia: o pensamento científico e não científico;

Os fundamentos da sociologia do trabalho no contexto social, político e econômico dos séculos XIX, XX e XXI.

O processo de socialização (indivíduo e sociedade) no pensamento de Karl Marx, Émile Durkheim e Max Weber.

Reflexões acerca da sociedade dos indivíduos no pensamento de Pierre Bourdieu e Nobert Elias. Trabalho e sociedade: as transformações recentes no mundo do trabalho, impactos e desafios na vida do trabalhador.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA: ARON, R. **As etapas do pensamento sociológico**. 7. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. DIAS, R. **Fundamentos de sociologia geral.** 5. ed. São Paulo: Alinea, 2011. FLEURY, M. T. e FISCHER, R. M. (coord.). **Cultura e poder nas organizações.** 2. ed. Atlas, 2007.
6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR: DIAS, R. **Introdução à sociologia.** 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. GRINT, K. **Sociologia do trabalho.** Portugal: Instituto Piaget, 2002. LAKATOS, E. M. e MARCONI, M. de A. **Sociologia geral.** 7. Ed. São Paulo: Atlas, 1999. ADORNO, T.W., MAAR, W.L. **Introdução à sociologia.** São Paulo: UNESP, 2008. COSTA, C. **Sociologia - introdução a ciências da sociedade.** 5. ed. São Paulo: Moderna, 2016.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Recrutamento e Seleção

Semestre: 2º	**Código: ADEA7**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

Introdução à gestão de pessoas. Evolução da área de Gestão de Pessoas. Planejamento Estratégico de Recursos Humanos. Recrutamento e seleção. Socialização.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer os principais instrumentos de gestão utilizados nessa área de Recrutamento e Seleção; Desenvolver visão crítica e construtiva frente às novas tendências nas organizações; Dominar os métodos e as técnicas de Recrutamento e Seleção adotadas pelas empresas.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Histórico, evolução e conceituação de Recursos Humanos

Planejamento Estratégico Organizacional

Recrutamento de pessoal

Seleção de pessoal

Socialização

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA: ARAUJO; Luis César G. e Garcia; Adriana Amadeu. **GESTÃO DE PESSOAS**: Estratégias e Integração Organizacional. 2. ed. São Paulo:Atlas, 2009. CHIAVENATO; Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção**. São Paulo: Manole Editora, 2009. DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2014
6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR: BOHLANDER, George. SNELL, Scott. SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2010. FLEURY, Maria T. L. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002. GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2014. HANASHIRO, D; TEIXEIRA, M; LAURA MENEGON ZACCARELLI, L (orgs.). **Gestão do fator Humano**. São Paulo: Saraiva, 2008. MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Projeto Integrador II (A estrutura do RH)

Semestre: 2º	**Código: PINR2**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

Desenvolvimento de Projeto Interdisciplinar, tendo como tema a Estrutura do RH, partindo dos pressupostos de cada disciplina do módulo para dar significado ao Projeto.

3 - OBJETIVOS:

Integrar os conteúdos das disciplinas do módulo, frente a uma situação prática de mercado;

Gerar nos estudantes a visão sistêmica das organizações e como os processos se desencadeiam na prática organizacional.

Dominar as ferramentas de análise organizacional e de mercado;

Dominar as ferramentas de desenho organizacional aplicadas em RH.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

O projeto de pesquisa: desenvolvimento e observações gerais;

Abordagem da organização fornecedora das informações

A organização lógica do texto do relatório do Projeto;

Organização do roteiro para o desenvolvimento da redação;

Orientação para o desenvolvimento do Projeto;

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA: SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2011. MEDEIROS, João Bosco. **Redação cientifica**: a prática de fichamentos, resumos, resenhas. São Paulo: Atlas, 2011. GOLDENBERG, Mirian**. Arte de pesquisar:** como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 3. ed. Rio de Janeiro: RECORD, 2011.
6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR: AZEVEDO, Celicina Borges. **Metodologia Científica ao Alcance de Todos**. Barueri, SP: Manoele, 2009. MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia Científica**. 6. Ed. São Paulo. Atlas, 2010. **NORMAS TÉCNICAS** da Associação Brasileira de Normas Técnicas. Acesso on line. OLIVEIRA NETTO, Alvim Antônio. **Metodologia de Pesquisa científica**: Guia prático para apresentação de trabalho acadêmico. Florianópolis: Visual Books, 2008. YIN, Robert K. **Estudo De Caso:** Planejamento E Métodos. Rio de Janeiro: Bookman, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Segurança, saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho**		
Semestre: 3º	**Código: SSQR3**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	
2 - EMENTA: A disciplina busca promover a compreensão dos riscos e as implicações dos acidentes de trabalho para a saúde do trabalhador e sua qualidade de vida.		
3 - OBJETIVOS: Dominar as técnicas de gestão aplicadas na prevenção de riscos e acidentes de trabalho; Dominar as ferramentas de diagnóstico do ambiente organizacional; Atuar como agente de mudança e facilitador do diálogo nas tomadas de decisão referente à segurança, saúde e qualidade de vida do trabalhador.		
4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO: Legislação brasileira sobre medicina e qualidade de vida no trabalho: Qualidade de vida relacionada à saúde; Proteção da saúde no trabalho, conceitos e áreas envolvidas; Serviço especializado em medicina do trabalho (SESMAT); Segurança no trabalho, aspectos preventivos, ergonomia e CIPA. Qualidade de vida relacionada ao Trabalho (QVT): Conceituações e perspectivas; Dimensões conceituais e de conteúdo. Modelos e Fatores Determinantes de QVT; Etapas de Implantação; Estresse ocupacional: origens, tipologias, sintomas, consequências e prevenção; Ginástica laboral; Programas de assistência aos empregados em QVT, gerenciamento do estresse e clima organizacional.		

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos - PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008.

SALIBA, Ruffi Messias; PAGANO, Sofia C. Reis Saliba**. Legislação de segurança, acidente do trabalho e saúde do trabalhador**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2014.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CARVALHAL, Eugenio do et al. **Negociação e administração de conflitos**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2014.

CAMPOS, Armando. **Cipa - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**: uma nova abordagem. 16 ed. São Paulo: Senac, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho -QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PEREIRA, Joaquim Gomes. **Manual de auxílio na interpretação e aplicação da NR10**: NR10 comentada. Brasília: Ministério do Trabalho, 2011.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; MEURS, James A. (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho:** stress social - enfrentamento e prevenção. São Paulo: Atlas, 2011.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Legislação Trabalhista e Previdenciária**		
Semestre: 3º	**Código: LTPR3**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

Introduzir os principais conceitos e fundamentos da legislação do trabalho e previdenciária no Brasil, em especial a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) e o Regime Geral de Previdência Social.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer a legislação trabalhista e previdenciária vigente; Saber aplicar a legislação trabalhista e previdenciária vigente; Atuar com ética, responsabilidade socioambiental e respeito aos direitos humanos, à diversidade humana e aos demais valores definidos pela organização e pela sociedade.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Direito individual do Trabalho: Fundamentos do Direito do Trabalho; Princípios que regem as relações de trabalho; Relação de trabalho e relação de emprego; Espécies de trabalhadores; Empregador; Contrato individual de trabalho; Jornada de trabalho; Caracterização do vínculo empregatício; Tipos de contrato quanto ao prazo; Salário e remuneração (todas as verbas trabalhistas); Término do vínculo; Justa causa e despedida indireta; Estabilidade. Direito coletivo do trabalho: acordos e convenções coletivas.

Direito previdenciário: Princípios constitucionais de seguridade social; Regime geral de previdência social: conceitos gerais; segurados obrigatórios; dependentes; aquisição, manutenção e perda da qualidade de segurado. Contribuições do segurado e da empresa: Arrecadação e recolhimento das contribuições e obrigações acessórias. Acidentes de trabalho.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BRASIL. **CLT Saraiva acadêmica** : e constituição federal. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social**: direito do trabalho. 12. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

GRAMANI, Vanessa; FARIA, Danielle Parolari. **Noções básicas de direito para administradores e gestores**. 2. ed. Campinas: Alínea, 2013.

RUBENS CAEIRO (ORG.). **Manual do departamento pessoal**. 4. ed. São Paulo: STS Publicações, 2001.

MACHADO, Marisa de Abreu Oliveira; SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Departamento de pessoal modelo avançado**: assuntos polêmicos da área trabalhista previdência. 2. ed. São Paulo: IOB, 2013.

MACHADO, Marisa de Abreu Oliveira; SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Departamento de pessoal modelo**. 7. ed. São Paulo: IOB, 2017.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. **NTEP/FAP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário/Fator Acidentário de Prevenção:** um novo olhar sobre a saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Economia**		
Semestre: 3º	**Código: ECOR3**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

Introdução aos conceitos e princípios de economia. Análise de oferta e demanda em mercados competitivos. Comparação entre a empresa e o mercado competitivo. Discussão das Estruturas de mercado. Definição da Mensuração da Atividade Econômica. Os limites do PIB para mensurar o desenvolvimento econômico, considerando-se as atividades das famílias e os impactos ambientais da produção. Estudo dos impactos da inflação no custo de vida e estudo do impacto da taxa de câmbio nas relações externas.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer os fundamentos da ciência econômica;

Aplicar os conceitos de economia em análises de mercado nos contextos nacionais e internacionais;

Dominar ferramentas de análise econômica passível de aplicação na área de Gestão de Pessoas.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. O que é economia?
2. Microeconomia e macroeconomia
3. O Problema Fundamental da Escassez
4. Escolhas econômicas
5. Custo de Oportunidade
6. O funcionamento dos mercados competitivos
7. Elasticidade
8. Estruturas de Mercado
9. Maximização de lucro e estruturas de mercado
10. Problemas de macroeconomia
11. Os quatro macroagentes: família, empresa, governo e setor externo
12. Produto, renda e valor adicionado
13. PIB real e PIB Nominal
14. As limitações do PIB como medida da atividade econômica:impactos ambientais e outras externalidades negativas.
15. Inflação e variação de preços relativos
16. Principais Índices Geral de Preços
17. Inflação e Custo de vida
18. Balanço de pagamentos
19. taxa de câmbio
20. Inflação e taxa de câmbio

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

GONÇALVES, Robson; SANTACRUZ, Ruy e MATESCO, Direne. **Economia Aplicada**. São Paulo: FGV, 2010

PARKIN, MICHAEL. **Economia**. Rio de Janeiro: Prentice Hall Brasil, 2009.

VASCONCELLOS, M A S; GARCIA, M E. **Fundamentos de Economia**. São Paulo: Saraiva, 2012.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

MANKIW, N. G. **Introdução a economia**. Rio de Janeiro: Thomson Pioneira, 2005.

MATESCO, SCHENINI. **Economia para não-economistas**. Rio de Janeiro: SENAC RIO, 2008.

NISHIJIMA, Marislei. **Introdução a Economia**. Rio de Janeiro: Pearson, 2004.

PINHO, Diva B; VASCONCELOS, Marco Antônio. **Manual de Introdução a Economia**. São Paulo: Saraiva, 2011.

ROSSETTI, José Paschoal. **Introdução à Economia**. São Paulo: Atlas, 2009.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Administração de Pessoal**		
Semestre: 3º	**Código: ADPR3**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina aborda os processos formais da Administração de pessoas, como registro de empregado, gestão da folha de pagamento, processamento de informações e recolhimentos pecuniários aos órgãos legais, bem como as demais rotinas típicas da área que convencionou-se chamar de Departamento Pessoal.

3 - OBJETIVO:

Conhecer os processos de departamento pessoal;

Dominar as rotinas de pessoal;

Dominar os processos de remuneração e benefícios.

Agir com ética e respeito aos direitos humanos e do trabalho.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Processos de admissão e desligamento. Folha de pagamento. Horas extras. Diferença entre salário e remuneração. Remuneração fixa e variável. Adicional de insalubridade, periculosidade e noturno. Descontos do empregado: INSS, IRRF, vale-transporte, vale-alimentação, planos de saúde, previdência privada, pensão alimentícia e contribuição sindical. Contribuições do empregador: INSS Patronal, FGTS. CSLL. Faltas e atrasos. Cálculos e provisões de férias e 13º Salário. Processos de Rescisão contratual. Passivos trabalhistas.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos - PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008.

PONTELO, Juliana; CRUZ, Lucineide. **Gestão de pessoas:** manual de rotinas trabalhistas. 8a. ed. Brasília: Senac, 2015.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

DALVI, Fernado. **Cálculos trabalhistas**: aplicados na prática. 1ª ed. São Paulo: Habermann, 2014.

DALVI, Fernado., DALVI, Luciano. **Cálculos trabalhistas descomplicados**. 1ª ed. São Paulo: Comtemplas, 2014.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica:** problemas e perspectivas. São Paulo: LTR, 2005.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2015

SANTOS, Milena Tayano dos. **Departamento de pessoal modelo avançado**: assuntos polêmicos da área trabalhista previdência. São Paulo: IOB, 2012.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Endomarketing na Gestão de Pessoas

Semestre: 3º	**Código: EGPR3**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina aborda os fundamentos da Comunicação Organizacional e enfatiza a comunicação social interna, desenvolvendo conceitos e ferramentas para um sistema eficiente de comunicação interna, tendo as mídias como instrumento, de modo a manter um vínculo de proximidade com os clientes internos.

3 - OBJETIVOS:

Dominar técnicas de comunicação interna;

Conhecer ferramentas midiáticas de comunicação aplicadas à comunicação interna da organização.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

. Cultura e Sociedade

. Diferenças entre Informação, comunicação e aprendizagem

. História da Comunicação no Brasil

. A comunicação e a cultura organizacional

. Comunicação social interna

. Mudanças e Tecnologia

- Mudanças ocorridas no século XXI no cenário organizacional mundial e no cenário da GP

- Multimídia: tratamento digital de toda informação (som, imagem, texto e programas informativos)

- A multimídia como ferramenta estratégica nas organizações

- Canais de comunicação interna (jornais, boletins, intranet, murais, etc.)

- Como falar com os funcionários?

. Legislação e Comunicação Social

- Ética e Comunicação (o que pode e o que não pode em termos comunicacionais)

PI: Montagem de um plano de ação de comunicação social

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2014.

MARCHIORI, Marlene Regina. **Cultura e comunicação organizacional**: um olhar estratégico sobre a organização. São Paulo: Difusão, 2006.

SANTAELLA, Lucia. **Culturas e artes do pós-humano**: da cultura das mídias à cibercultura. São Paulo: Paulus, 2003.

- BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

Artigo: Cleusa Scroferneker e está publicado no livro '**Relações Públicas:** quem sabe, faz e explica', sob o título 'Mas afinal, o que é Comunicação Interna?'. O segundo artigo chama-se '**Os desafios da comunicação interna nas organizações'**, da Marlene Marchiori.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1994.

KUNSCH, Margarida. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. rev. atual. ampl. São Paulo: Sammus, 2003.

KUNSCH, Margarida. **Relações públicas e modernidade**. 3. ed. São Paulo: Sammus, 1997.

MARCHIORE, Marlene. (Org.). **Faces da cultura e da comunicação organizacional.** São Caetano do Sul, SP: Difusão, 2006.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Gestão Ambiental

Semestre: 3º	**Código: GAMR3**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina aborda a caracterização dos conceitos de sociedade, organizações, economia e meio ambiente. Neste componente curricular, abordam-se noções sobre desenvolvimento sustentável, assim como o estudo da gestão ambiental corporativa e da responsabilidade social corporativa, bem como as noções sobre balanço social, indicadores de sustentabilidade, além do estudo da auditoria ambiental, educação ambiental e caracterização do eco empreendedorismo.

3 - OBJETIVOS:

Dominar fundamentos e conceitos sobre o meio ambiente no contexto organizacional e da sociedade como um todo;

Gerenciar com princípios socioambientais;

Agir com ética para sustentabilidade nas dimensões: Social, econômica e ambiental.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Sociedade, Organizações, economia e meio ambiente;

Principais correntes teóricas do ambientalismo;

Desenvolvimento Sustentável;

As empresas e o desenvolvimento sustentável;

Dimensões da Sustentabilidade;

Educação Ambiental;

Gestão Ambiental Corporativa;

Sistemas de Gestão Ambiental;

Auditoria Ambiental.

Normas da Série ISO 14000; Certificação Ambiental;
5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA: DIAS, Reinaldo. **Gestão ambiental:** responsabilidade social e sustentabilidade. 2. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2011. SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. **Gestão ambiental:** instrumentos, esferas de ação e educação ambiental. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. BARBIERI, José Carlos. **Gestão ambiental empresarial:** conceitos, modelos e instrumentos. São Paulo: Saraiva, 2012.
6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR: ALBUQUERQUE, Jose de Lima. **Gestão Ambiental e Responsabilidade Social:** Conceitos, ferramentas e Aplicações. São Paulo: Atlas, 2010. ANDRADE, Rui. O. B. de, TACHIZAWA, Takeshy, CARVALHO, Ana B. de. **Gestão Ambiental:** enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2002. KNIGHT, A.; HARRINGTON, J. **A Implantação da ISO 14000:** Como atualizar o Sistema de Gestão Ambiental com eficácia. São Paulo: Atlas, 2001. LEFF, E. **Saber Ambiental**: sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder. Petrópolis: Vozes, 2009. TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa:** estratégias de negócios focadas na realidade brasileira. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Projeto Integrador III (Saúde do Trabalhador)**		
Semestre: 3º	**Código: PINR3**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	
2 - EMENTA: Desenvolvimento de Projeto Interdisciplinar, tendo como tema Saúde do Trabalhador, partindo dos pressupostos de cada disciplina do módulo para dar significado ao Projeto.		
3 - OBJETIVOS: Integrar os conteúdos das disciplinas do módulo, frente a uma situação prática de mercado; Gerar nos estudantes a visão sistêmica das organizações e como os processos se desencadeiam na prática organizacional.		
4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO: O projeto de pesquisa: desenvolvimento e observações gerais; Abordagem da organização fornecedora das informações A organização lógica do texto do relatório do Projeto; Organização do roteiro para o desenvolvimento da redação; e Orientação para o desenvolvimento do Projeto.		

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2011.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação cientifica**: a prática de fichamentos, resumos, resenhas. São Paulo: Atlas, 2011.

GOLDENBERG, Mirian. **Arte de pesquisar:** como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 3. ed. Rio de Janeiro: RECORD, 2011.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

AZEVEDO, Celicina Borges. **Metodologia Científica ao Alcance de Todos**. Barueri, SP: Manoele, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia Científica**. 6. Ed. São Paulo. Atlas, 2010.

NORMAS TÉCNICAS da Associação Brasileira de Normas Técnicas. Acesso on line. OLIVEIRA NETTO, Alvim Antônio. **Metodologia de Pesquisa científica**: Guia prático para apresentação de trabalho acadêmico. Florianópolis: Visual Books, 2008.

YIN, Robert K. **Estudo De Caso**: Planejamento E Métodos. Rio de Janeiro: Bookman, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Gestão da Remuneração e Políticas Salariais**		
Semestre: 4º	**Código: GRPR4**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	
2 - EMENTA: Esta disciplina aborda os elementos relativos ao subsistema da Gestão de Pessoas denominado “Manutenção de Pessoas”, e serão enfatizadas as políticas salariais e de concessão de benefícios.		
3 - OBJETIVOS: Dominar as ferramentas aplicadas às rotinas de Remuneração e Benefícios.		
4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO: Gestão de cargos e salários. Desenhos e avaliação de cargos. Pesquisa salarial. Estrutura e política salarial. Planejamento de carreiras e atração de talentos. Criação, gestão e implantação de sistemas de carreiras: planos de carreira. Oportunidades e progressão profissional. Sistemas de remuneração. Remunerações nas organizações. Políticas e instrumentos de compensação. Aposentadoria e demissão assistida.		

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de descrição de cargos e salários**.4ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2013.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Plano de carreira:** foco no indivíduo. 2ª Edição. São Paulo: Grupo GEN, 2013.

WOOD JR. Thomas ; PICARELLI FILHO, Vicente 2004. **Remuneração e Carreira por Habilidades e por Competências:** Preparando a Organização para a Era das Empresas de Conhecimento Intensivo. 3ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2004.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

CHIAVENATO, Idalberto . **Remuneração, benefícios e relações de trabalho**: como reter talentos na organização. São Paulo: Manole, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto . **Desempenho humano nas empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. São Paulo: Manole, 2015.

DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea.** São Paulo: Grupo GEN, 2009.

LARRATE, Marco. **Governança corporativa e remuneração dos gestores**. São Paulo: Grupo GEN, 2013.

ZANELLI, José Carlos ; SILVA, Narbal ; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho** : Construção de Projetos para o Pós-carreira. Porto Alegre: ArtMed, 2011.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Avaliação de desempenho**		
Semestre: 4º	**Código: AVDR4**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina aborda os conceitos relativos à avaliação de pessoas, bem como métodos e feramentas utilizados na sua aplicação. Busca, de forma contextualizada, relacionar os conceitos com as boas práticas das empresas, em casos reais, observados no mercado.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer os fundamentos da avaliação de desempenho;

Aplicar ferramentas de Avaliação de Desempenho no contexto organizacional.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Conceituação e definição de avaliação de desempenho. Formalidades e estratégias da avaliação do desempenho. Métodos e técnicas em avaliação de desempenho: objetivos, instrumentos e procedimentos. Avaliação de desempenho como prática de RH e desenvolvimento gerencial. Planejamento e implantação de um sistema de avaliação do desempenho. Potencialidades e os limites da avaliação de desempenho. Tendências em avaliação de desempenho.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Competência: a chave do desempenho**. São Paulo: Grupo GEN, 2012.

DUTRA, JOEL SOUZA. **Avaliação de pessoas na empresa contemporânea.** SÃO PAULO: ATLAS, 2014.

MALHEIROS, Bruno Taranto; ROCHA, Ana Raquel Coelho. **Série MBA - Gestão de Pessoas** - Avaliação e Gestão de Desempenho. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações:** o talento humano na sociedade da informação. São Paulo: Atlas, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto . **Desempenho humano nas empresas:** como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. São Paulo: Manole, 2015.

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha ; BERTON, Luiz Hamilton Berton. **Administração estratégica:** Da competência empreendedora à avaliação de desempenho - 2ª Edição. São Paulo: Saraiva. 2012.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH** : conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Grupo GEN, 2012.

REIS, Germano Glufke. **Avaliação 360 graus:** um instrumento de desenvolvimento gerencial.. 3ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Gestão do Conhecimento

Semestre: 4º	**Código: GCOR4**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina aborda conceitos relacionados ao processo de formação do conhecimento e busca possíveis aplicações, como treinamento e desenvolvimento dos recursos humanos, da área de gestão do conhecimento no mundo das organizações. Trabalha a informação como base para a elaboração do conhecimento e suas etapas: identificação, criação, socialização, combinação, implantação e internalização. Atenta-se, também, à cultura organizacional e aos indicadores de resultado.

3 - BJETIVOS

Conhecer os conceitos e outras áreas do conhecimento relacionadas com a disciplina de gestão do conhecimento;

Contextualizar a cultura organizacional, os modelos de gestão com a área de gestão do conhecimento;

Saber identificar os indicadores de resultado do conhecimento;

Compreender as condições favoráveis ou desfavoráveis dos trabalhadores envolvidos na atividade para a implantação e manutenção da gestão do conhecimento.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Introdução à gestão do conhecimento.

As abordagens teóricas da gestão de conhecimento.

Os formatos e as fontes de conhecimento.

O conhecimento tácito e explícito.

A informação e o conhecimento aplicados no contexto organizacional e a vantagem competitiva.

O ambiente contemporâneo das organizações e a complexidade do conhecimento.

Os sistemas de gestão do conhecimento.

O processo de implantação: etapas de formação de gestão do conhecimento.

Técnicas de manutenção: as ferramentas de controle de resultado da gestão do conhecimento.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

NONAKA, I; TAKEUCHI, H. **A criação do conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

SORDI, J. O. **Administração da Informação**. Saraiva, 2008.

STEWART, T. A. **Capital intelectual:** a nova vantagem competitiva das empresas.. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ALVARENGA NETO, R. C. D**. Gestão do Conhecimento em Organizações** - Proposta de Mapeamento Conceitual Integrativo. Saraiva, 2008.

BAUMAN, Z. A **Modernidade Líquida,** Zahar Editora, Rio de Janeiro, 2001.

FLEURY, M. T. L., OLIVEIRA, M. M. **Gestão estratégica do conhecimento**. São Paulo: Atlas, 2001

MATURANA, H. E VARELA, F. **A árvore do conhecimento:** as bases biológicas da compreensão humana. Palas Athena, São Paulo, 2001.

TEIXEIRA, A. **Universidades Corporativas x Educação Corporativa**: o desenvolvimento do aprendizado contínuo. Rio de Janeiro: Qualitymark: 2001.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Negociação trabalhista

Semestre: 4º	**Código: NETR4**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina aborda os aspectos relacionados às negociações trabalhistas, tanto no âmbito interno à organização, quanto no externo, nas relações com sindicatos e instâncias jurídicas que regem o mundo do trabalho.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer os processos de negociação trabalhista;

Desenvolver visão crítica sobre as relações de trabalho na atualidade, considerando as variáveis políticas, econômicas e sociais envolvidas e os modos de regulação e interação por meio da negociação.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. O Contexto do Conflito e da Negociação
- Perspectiva histórica das relações de trabalho
2. Definições Teóricas
- Conflito, poder, negociação
3. Relações de Trabalho
- Processos de regulação do conflito nas relações de trabalho
- Relações de trabalho, políticas de recursos humanos e interação pela negociação
4. Negociação
- Estratégias e táticas de negociação. Habilidades na negociação.
- Recursos metodológicos e técnicos na formação de negociadores
5. Negociação coletiva
- Negociações sindicais
- Resistência do trabalhador

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHOHFI, Thiago, CHOHFI, Marcelo Chaim. **Relações Sindicais e Negociações Trabalhistas**. Forense, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6ª edição. São Paulo: Saraiva, 2015.

PINHEIRO, Rogerio Neiva. **Como Negociar em audiências de conciliação na justiça do trabalho.** São Paulo: LTR, 2016.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. **Relações Coletivas de Trabalho**: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTR, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTR, 2017.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas:** rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de Pessoal, 4.ed. Érica, 2016.

RESENDE, Ricardo . **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Método, 2015.

SANER, R. **O Negociador Experiente:** estratégias, táticas, motivação, comportamento, liderança. São Paulo: Editora Senac, 2004.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Gestão de Carreiras: Coaching e mentoring

Semestre: 4º	**Código: GECR4**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,6**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina aborda o desenvolvimento de carreira, buscando estudar as competências requeridas e valorizadas para o mundo do trabalho, com foco na compreensão de ferramentas de desenvolvimento, através do Coaching e do Mentoring, discutindo e experimentando as atuais práticas de gestão de pessoas.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer os fundamentos da gestão de carreiras;

Dominar as ferramentas para prática de Coaching; e

Dominar as ferramentas para a prática de Mentoring.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Plano de Carreira

Competências valorizadas e requeridas no cenário organizacional

Competências gerenciais, técnicas e individuais

Conceito e desdobramento do que é Talento

Mentoring e suas aplicações no mundo do trabalho

Coaching e suas aplicações no mundo do trabalho

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

PONTES, BENEDITO RODRIGUES. **Administração de Cargos e Salários**: Carreira e Remuneração. 12.ed. São Paulo: LTr, 2007.

DINSMORE, P. C., & Soares, M. C. **Coaching prático:** *O caminho para o sucesso*. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2008.

BERNHOEFT, R. E. A. **Mentoring:** *Abrindo horizontes, superando limites, construindo caminhos*. São Paulo: Gente. 2001.instituições e ações governamentais. São Paulo: Atlas, 2010. 280 p.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BERGAMINI, C. W**. Motivação nas Organizações**. - 4 ed. - São Paulo: Atlas, 2006.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999.

ARAUJO, A. ***Coach:*** *Um parceiro para o seu sucesso*. São Paulo: Gente. 1999.

BELL, C. R. **Mentoring como parceria**. In M. Goldsmith, L. Lyons, & A. Freas (Eds.), *Coaching:* ***O exercício da liderança*** (7a ed.). São Paulo: Campus. 2003.

DUTRA, J. S. (1996). ***Administração de carreiras:*** *Uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOIGA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Projeto Integrador IV (Processo de Treinamento)

Semestre: 4º	**Código: PINR4**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

Desenvolvimento de Projeto Interdisciplinar, tendo como tema Processo de Treinamento, partindo dos pressupostos de cada disciplina do módulo para dar significado ao Projeto.

3 - OBJETIVOS:

Integrar os conteúdos das disciplinas do módulo, frente a uma situação prática de mercado;

Gerar nos estudantes a visão sistêmica das organizações e como os processos se desencadeiam na prática organizacional.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

O projeto de pesquisa: desenvolvimento e observações gerais;

Abordagem da organização fornecedora das informações

A organização lógica do texto do relatório do Projeto;

Organização do roteiro para o desenvolvimento da redação;

Orientação para o desenvolvimento do Projeto;

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2011.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação cientifica**: a prática de fichamentos, resumos, resenhas. São Paulo: Atlas, 2011.

GOLDENBERG, Mirian. **Arte de pesquisar:** como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 3. ed. Rio de Janeiro: RECORD, 2011.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

AZEVEDO, Celicina Borges. **Metodologia Científica ao Alcance de Todos**. Barueri, SP: Manoele, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia Científica**. 6. Ed. São Paulo. Atlas, 2010.

NORMAS TÉCNICAS da Associação Brasileira de Normas Técnicas. Acesso on line.

OLIVEIRA NETTO, Alvim Antônio. **Metodologia de Pesquisa científica**: Guia prático para apresentação de trabalho acadêmico. Florianópolis: Visual Books, 2008.

YIN, Robert K. **Estudo De Caso**: Planejamento E Métodos. Rio de Janeiro: Bookman, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOIGA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Empreendedorismo**		
Semestre: 5º	**Código: EMPR5**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	
2 - EMENTA: O componente curricular trabalha os fundamentos do processo empreendedor: conceitos, técnicas e possíveis aplicações para criação e desenvolvimento de novos negócios.		
3 - OBJETIVOS: Conhecer os conceitos sobre empreendedorismo; Conhecer as práticas da cultura empreendedora; Analisar ambientes de negócios; Conhecer os modelos de gestão, bem como as novas formas de cooperação aplicáveis entre novos empreendimentos; Conhecer os instrumentos e as instituições de apoio e fomento ao empreendedorismo; Dominar as ferramentas para desenvolvimento e apresentação de planos de negócio; Aplicar as técnicas de análise de riscos e de oportunidades.		

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

História dos principais empreendedores;

O perfil do empreendedor e a atitude empreendedora;

O processo de identificação de oportunidades;

As estratégias de entrada e expansão de novos negócios;

Tipos de empreendedorismo em tendência: social, digital e sustentável;

Os novos modelos de negócios e a estrutura do plano de negócios;

A Franquia como opção de negócio;

A administração aplicada: processo administrativo e a tomada de decisão;

Os benefícios da pesquisa de mercado e o plano de marketing;

O plano financeiro: técnicas de avaliação e viabilidade do negócio;

A legalização das empresas.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2015.

DRUCKER, Peter F. **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship)**: prática e princípios. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração para empreendedores.** 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

DOLABELLA, Fernando. **O segredo de Luísa:** uma ideia, uma paixão e um plano de negócio. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo:** transformando ideias em negócios. 3 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

MARCOVITCH, Jacques. **Pioneiros e Empreendedores:** A Saga do Desenvolvimento no Brasil. Vol. 1, 2 e 3. São Paulo: Edusp, 2007.

NAGER, Marc; NELSEN, Clint; NOUYRIGAT, Franck. **Startup weekend:** como levar uma empresa do conceito à criação em 54 horas. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011

TAKESHY, T.; FARIA, M. S. **Criação de novos negócios:** gestão de micro e pequenas empresas. 1. reimpr., Rio de Janeiro: FGV, 2007.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOIGA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Estratégia Empresarial

Semestre: 5º	**Código: ESER5**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina consiste em apresentar as principais temáticas relativas à Estratégia Empresarial e busca enfatizar os conceitos, bem como as metodologias e ferramentas de identificação, aplicação e gerenciamento estratégico.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer os conceitos relativos à Estratégia Empresarial;

Dominar as etapas e demais aplicações do planejamento estratégico;

Saber identificar, aplicar e gerenciar as atividades, os processos e os subsistemas com gestão estratégica.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Introdução à Estratégia Empresarial;

O panorama histórico e a evolução do pensamento estratégico;

O Planejamento estratégico;

Conceitos de missão, visão e valores;

A análise do ambiente empresarial;

As ferramentas de gestão estratégica;

O pensamento estratégico aplicado para a construção de cenários;

As metodologias e técnicas para construção de mapas estratégicos;

A formulação de estratégias e o processo de seleção e escolha;

A implementação de estratégias;

O controle e monitoramento de estratégias.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico:** conceitos, metodologia, práticas. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CERTO, Samuel C.; PETER, J. P.. **Administração estratégica:** planejamento e implantação de estratégias. Tradução Reynaldo Cavalheiro Marcondes, Ana Maria Roux Cesar. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

COSTA, Eliezer Arantes da**. Gestão estratégica:** da empresa que temos para a empresa que queremos. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

BETHLEM, Agrícola. **Estratégia Empresarial.** São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto; MATOS, Francisco Gomes. **Visão e ação estratégica**. 2 ed. rev. ampl. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

GHEMAWAT, Pankaj et al. **A estratégia e o cenário de negócios**. Tradução: Patrícia Lessa Flores da Cunha. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

HAMEL, Gary, PRAHALAD, C.K. **Competindo pelo futuro**. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

PORTER, M. **Estratégia Competitiva**. Rio de janeiro: Campus, 2005.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Gestão Financeira**		
Semestre: 5º	**Código: GFIR5**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina aborda os fundamentos da Gestão Financeira das organizações, dando ênfase ao planejamento financeiro empresarial de curto e longo prazo.

3 - OBJETIVOS:

Dominar as ferramentas aplicadas à gestão do capital da empresa, custos e investimentos.

Conhecer a gestão financeira no contexto das organizações e suas implicações na gestão de recursos humanos.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Fundamentos da Gestão Financeira, ambiente financeiro e conceitos financeiros. Fontes de Financiamento. Técnicas de análise e planejamento financeiro. Administração de capital de giro. Análise do ponto de equilíbrio das operações e alavancagem. Administração de ativos permanentes e investimento de capital. Custo de capital, estrutura de capital e dividendos. Fundamentos de investimento de capitais, projeção do fluxo de caixa e do valor residual; técnicas de avaliação de investimentos: payback, retorno contábil, VPL, TIR, IL. Problemas com o enfoque da TIR; incrementabilidade, excludência e restrições de capital, análise de sensibilidade e simulação, árvores de decisão e opções reais.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

SILVA, Jose Pereira da. **Análise Financeira das Empresas**. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Edson Cordeiro da. **Introdução à administração financeira**: uma nova visão econômica e financeira para a gestão de negócios das pequenas e médias empresas. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

WERNKE, RODNEY. **Gestão Financeira:** ênfase em aplicações e casos nacionais. São Paulo: Saraiva, 2008.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ASSAF NETO, Alexandre; LIMA, Fabiano Guasti. **Curso de Administração Financeira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BRIGHAM, Eugene F.; GAPENSKI, Louis C.; EHRHARDT, Michael C. **Administração Financeira**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2001.

CORREIA NETO, Jocildo Figueiredo. **Elaboração e Avaliação de Projetos de Investimento:** considerando o risco. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GITMAN, Lawrence J. **Princípios da Administração Financeira**, 12ª ed. Pearson, 2009.

MEGLIORINI, Evandir; VALLIM, Marco Aurélio. **Administração Financeira:** uma abordagem brasileira. Pearson, 2009.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO

CURSO: TECNOLOIGA EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: Jogos Empresariais

Semestre: 5º	**Código: JEMR5**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina aborda Metodologias de negociação e os elementos que compõe a negociação, utilizando-se de espaços de simulação, com e sem o apoio de TICs, de forma evidenciar a prática vivencial de negociação e tomadas de decisões empresariais.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer ferramentas de simulação em ambiente de tomada de decisão;

Dominar as TICs utilizadas em processos de tomada de decisão em negócios;

Tomar decisões tecnicamente suportadas.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Teoria dos Jogos;

Simulações aplicadas ao ambiente de negócios;

Jogos lúdicos aplicados a tomada de decisão nas diversas áreas organizacionais;

Jogos suportados por computador.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BERNI, D. **Teoria dos Jogos** – Jogos de estratégia. São Paulo: Reichmann e Autores, 2004.

GRAMIGNA, MARIA Rita. **Jogos de empresa e técnicas vivenciais.** 2. ed. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2012.

VICENTE, P. **Jogos de empresas:** a fronteira do conhecimento em administração de negócios. São Paulo: Makron Books, 2001.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

GHEMAWAT, P.A. **Estratégia e o Cenário dos Negócios** : textos e casos. Porto Alegre: Bookman, 2008,374 p.

KELLER, Kevin Lane; KOTLER, Philip. **Administração de Marketing.** São Paulo: Pearson, 2005.

OLIVEIRA, D.P.R. **Estratégia Empresarial & Vantagem Competitiva:** como estabelecer, implementar e avaliar. 3 ed. São Paulo : Atlas, 2008. 455 p.

PORTER, M.F. **Competição:** estratégias competitivas essenciais. 14 ed. Rio de Janeiro: Campus. 1999, 515 p.

TAVARES, Jean Max. **Teoria dos Jogos:** aplicada à estratégia empresarial. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Liderança e desenvolvimento de equipes**		
Semestre: 5º	**Código: LDER5**	
Nº de aulas semanais: 04	**Total de aulas: 80**	**Total de horas: 66,7**
Abordagem Metodológica T (X) P ( ) ( ) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

A disciplina levará o aluno a estudar, discutir e orientar as organizações no desenvolvimento e/ou aprimoramento da liderança, bem como no engajamento e formação de equipes/times de trabalho, através da compreensão, elaboração e aplicação de programas destinados a esse fim.

3 - OBJETIVOS:

Conhecer os fundamentos de liderança;

Conhecer as técnicas de formação e desenvolvimento de equipes;

Atuar em equipe;

Dominar as técnicas de trabalho em equipe.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

A importância da Liderança nas organizações

Chefia e liderança

Estilos/tipos de liderança

Competências do lider

Melhores empresas em liderança

Diferenças entre grupos e equipes

Tomada de decisão em grupos

Tipos de equipes

Criando equipes eficazes

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

POSNER, Barry Z. KOUZES, James M. **O Desafio da Liderança**. Como aperfeiçoar sua capacidade de liderar. Elsevier Editora. 2013.

ROBBINS, Stephens P. **Comportamento Organizacional.** (Trad.) Christina Ávila de Menezes. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

DONNELLON, A. **Liderança de equipes:** escolha sua equipe, comunique as metas, defina as funções, crie um clima de confiança: soluções práticas para os desafios do trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1996.

HUNTER, J. C. **O monge e o executivo:** uma história sobre a essência da liderança. 17. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

DYER, W. G.; DYER, W. G. Jr.; DYER, J. H. **Equipes que fazem a diferença** (Team Building): Estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance. São Paulo: Saraiva, 2011.

BENNIS, W; NANUS, B. **Líderes:** estratégias para assumir a verdadeira liderança. São Paulo: Harbra, 1988.

CORTELLA, Mario S. MUSSAK, Eugenio. ***Liderança em Foco.*** SP: Papirus 7 Mares. 2009.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOIGA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Projeto Integrador V (Desenvolvimento de uma organização)**		
Semestre: 5º	**Código: PINR5**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? (x) SIM ( ) NÃO**	
2 - EMENTA: Desenvolvimento de Projeto Interdisciplinar, tendo como tema a Desenvolvimento de uma organização, partindo dos pressupostos de cada disciplina do módulo para dar significado ao Projeto.		
3 - OBJETIVOS: Integrar os conteúdos das disciplinas do módulo, frente a uma situação prática de mercado; Gerar nos estudantes a visão sistêmica das organizações e como os processos se desencadeiam na prática organizacional.		
4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO: O projeto de pesquisa: desenvolvimento e observações gerais; Abordagem da organização fornecedora das informações A organização lógica do texto do relatório do Projeto; Organização do roteiro para o desenvolvimento da redação; Orientação para o desenvolvimento do Projeto; Técnicas de apresentação do trabalho para a banca examinadora.		

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2011.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação cientifica:** a prática de fichamentos, resumos, resenhas. São Paulo: Atlas, 2011.

GOLDENBERG, Mirian. **Arte de pesquisar:** como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 3. ed. Rio de Janeiro: RECORD, 2011.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

AZEVEDO, Celicina Borges. **Metodologia Científica ao Alcance de Todos**. Barueri, SP: Manoele, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia Científica**. 6. Ed. São Paulo. Atlas, 2010.

NORMAS TÉCNICAS da Associação Brasileira de Normas Técnicas. Acesso on line. OLIVEIRA NETTO, Alvim Antônio. **Metodologia de Pesquisa científica**: Guia prático para apresentação de trabalho acadêmico. Florianópolis: Visual Books, 2008.

YIN, Robert K. **Estudo De Caso**: Planejamento E Métodos. Rio de Janeiro: Bookman, 2010.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO	***CAMPUS*** SOROCABA

1- IDENTIFICAÇÃO **CURSO: TECNOLOIGA EM RECURSOS HUMANOS** **Componente Curricular: Libras**		
Semestre: 1º	**Código: LIBRO**	
Nº de aulas semanais: 02	**Total de aulas: 40**	**Total de horas: 33,3**
Abordagem Metodológica T ( ) P ( ) (x) T/P	**Uso de laboratório ou outros ambientes além da sala de aula? ( ) SIM (X) NÃO**	

2 - EMENTA:

A presenta os conceitos básicos em Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e instrumentaliza para comunicação utilizando esta linguagem esta linguagem ampliando as oportunidades profissionais e sociais, agregando valor ao currículo e favorecendo a acessibilidade social.

3 - OBJETIVOS:

Apresentar libras como instrumento de interação surdo/ouvinte buscando a ampliação das relações profissionais e sociais. Dominar o uso dos sinais simples e compreender a importância da expressão facial em libras.

4 - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1- O contexto vivencial da pessoa com surdez;

2- Alfabeto manual e datilologia;

3- legislação: acessibilidade, reconhecimento da LIBRAS, inclusão; direitos da pessoa surda - educação e direito do surdo no Brasil e no mundo;

4- Linguística da LIBRAS - transcrição para a LIBRAS - vocabulário básico da LIBRAS

5- Diferenças entre a função do professor e a do intérprete no uso da LIBRAS

6- História da LIBRAS, dificuldades e facilidades para seu aprendizado.

5 - BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

GESSER, Audrei. **Libras? Que língua é essa?** São Paulo, Editora Parábola: 2009.

QUADROS, R. M.; KARNOPP, L. **Estudos Lingüísticos**: a língua de sinais brasileira. Editora ArtMed: Porto Alegre. 2004.

SACKS, Oliver. **Vendo vozes**. Uma viagem ao mundo dos surdos. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

6 - BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

ALMEIDA, E. C. Atividades ilustradas em sinais da LIBRAS. Revinter, 2004.

CAPOVILLA, F.C., RAPHAEL,W.D. Novo Deit: Dicionário Enciclopédico Ilustrado Trilíngue – Libras. São Paulo: EDUSP, V.1. 2012.

CAPOVILLA, F.C., RAPHAEL,W.D. Novo Deit: Dicionário Enciclopédico Ilustrado Trilíngue – Libras. 2ª Ed. São Paulo: EDUSP, V.2. 2012.

CAPOVILLA, F.C. Enciclopédia da Língua de Sinais Brasileira: O mundo do surdo em libras. Volume 1. São Paulo: EDUSP, 2011.

FRIZANCO, SARUTA e HONORA. Livro ilustrado de Língua Brasileira de Sinais. Ciranda Cultural, 2011.

8. METODOLOGIA

Neste curso, os componentes curriculares apresentam diferentes atividades pedagógicas para trabalhar os conteúdos e atingir os objetivos. Assim, a metodologia do trabalho pedagógico com os conteúdos apresenta grande diversidade, variando de acordo com as necessidades dos estudantes, o perfil do grupo/classe, as especificidades da disciplina, o trabalho do professor, dentre outras variáveis, podendo envolver: aulas expositivas dialogadas, com apresentação de slides/transparências, explicação dos conteúdos, exploração dos procedimentos, demonstrações, leitura programada de textos, análise de situações-problema, esclarecimento de dúvidas e realização de atividades individuais, em grupo ou coletivas. Aulas práticas em laboratório. Projetos, pesquisas, trabalhos, seminários, debates, painéis de discussão, sociodramas, estudos de campo, estudos dirigidos, tarefas, orientação individualizada.

Além disso, prevê-se a utilização de recursos tecnológicos de informação e comunicação (**TIC**s), tais como: gravação de áudio e vídeo, sistemas multimídias, robótica, redes sociais, fóruns eletrônicos, blogs, chats, videoconferência, softwares, suportes eletrônicos, Ambiente Virtual de Aprendizagem (Ex.: Moodle).

A cada semestre, o professor planejará o desenvolvimento da disciplina, organizando a metodologia de cada aula / conteúdo, de acordo as especificidades do plano de ensino.

9. AVALIAÇÃO DA PRENDIZAGEM

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

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

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

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

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

A avaliação dos componentes curriculares deve ser concretizada numa dimensão somativa, expressa por uma **Nota Final**, de 0 (zero) a 10 (dez), com frações de 0,5 (cinco décimos), - por bimestre, nos cursos com regime anual e, por semestre, nos cursos com regime semestral; à exceção dos estágios, trabalhos de conclusão de curso, atividades complementares/AACCs e disciplinas com características especiais.

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

Os critérios de aprovação nos componentes curriculares, envolvendo simultaneamente frequência e avaliação, para os cursos da Educação Superior de regime semestral, são a obtenção, no componente curricular, de nota semestral igual ou superior a 6,0 (seis) e frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas e demais atividades. Fica sujeito a Instrumento Final de Avaliação o estudante que obtenha, no componente curricular, nota semestral igual ou superior a 4,0 (quatro) e inferior a 6,0 (seis) e frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas e demais atividades. Para o estudante que realiza Instrumento Final de Avaliação, para ser aprovado, deverá obter a nota mínima 6,0 (seis) nesse instrumento. A nota final considerada, para registros escolares, será a maior entre a nota semestral e a nota do Instrumento Final.

É importante ressaltar que os critérios de avaliação na Educação Superior primam pela autonomia intelectual.

10. DISCIPLINAS SEMI-PRESENCIAIS E/OU A DISTÂNCIA

Conforme a Portaria MEC nº 1134 de 10 de outubro de 2016, toda IES que possuir um único curso reconhecido, poderá ofertar disciplinas na modalidade semiopresencial, respeitados o limite de máximo de 20% da carga horária prevista para a integralização do respectivo curso.

Sendo o CST em Recursos Humanos a primeira oferta em nível Superior, não é o caso de se prever tal estratégia educacional para o curso e para a IES no momento.

11. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) não é requisito obrigatório para os CSTs, conforme as DCNs aplicadas ao curso. Desta forma, o IFSP Sorocaba optou pela não implantação do mesmo, considerando que o valor agregado dessa natureza de atividade, encontra-se plenamente absorvido por meio dos Projetos Integradores, presentes em todos os módulos do curso.

12. ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO

Assim, como e TCC, o Estágio Curricular Supervisionado não é componente obrigatório para os CSTs, segundo a as DCNs aplicadas a estes cursos. Desta forma o IFSP Sorocaba optou pela não inclusão do mesmo no presente Projeto de Curso.

13. ATIVIDADES COMPLEMENTARES

As Atividades Complementares têm a finalidade de enriquecer o processo de aprendizagem, privilegiando a complementação da formação social do cidadão e permitindo, no âmbito do currículo, o aperfeiçoamento profissional, agregando valor ao currículo do estudante. Frente à necessidade de se estimular a prática de estudos independentes, tranversais, opcionais, interdisciplinares, de permanente e contextualizada atualização profissional, as atividades complementares visam uma progressiva autonomia intelectual, em condições de articular e mobilizar conhecimentos, habilidades, atitudes, valores, para colocá-los em prática e dar respostas originais e criativas aos desafios profissionais e tecnológicos.

As atividades complementares, obrigatória no âmbito do CST em Recursos Humanos do IFSP Sorocaba, podem ser realizadas ao longo de todo o do curso de graduação, durante o período de formação, totalizando 80 horas, a serem incorporadas na integralização da carga horária do curso, ficando o controle a cargo do colegiado e da coordenação de curso.

Para ampliar as formas de aproveitamento, assim como estimular a diversidade destas atividades, apresentamos a seguir uma tabela com algumas possibilidades de realização e a respectiva regulamentação:

Atividade	Carga horária máx. por cada atividade	Carga horária máxima no total	Documento comprobatório
Disciplina de outro curso ou instituição	-	40 h	Certificado de participação, com nota e frequência.
Eventos científicos: congresso, simpósio, seminário, conferência, debate, *workshop*, jornada, fórum, oficina, etc.	6 h	30 h	Certificado de participação
Curso de extensão, aprofundamento, aperfeiçoamento e/ou complementação de estudos	-	40 h	Certificado de participação, com nota e frequência, se for o caso
Seminário e/ou palestra	4 h	20 h	Certificado de participação
Visita Técnica	-	10 h	Relatório com assinatura e carimbo do responsável pela visita.
Ouvinte em defesa de TCC, monografia, dissertação ou tese	-	5 h	Relatório com assinatura e carimbo do responsável.
Pesquisa de Iniciação Científica, estudo dirigido ou de caso	-	40 h	Relatório final ou produto, com aprovação e assinatura do responsável.
Desenvolvimento de Projeto Experimental	-	40 h	Relatório final ou produto, com aprovação e assinatura do orientador.
Apresentação de trabalho em evento científico	-	40 h	Certificado
Publicação de resumo em anais ou de artigo em revista científica	-	20 h	Cópia da publicação
Pesquisa bibliográfica supervisionada	-	20 h	Relatório aprovado e assinado pelo supervisor
Resenha de obra recente na área do curso	-	10 h	Divulgação da resenha
Assistir a vídeo, filme, recital peça teatral, apresentação musical, exposição, mostra, *workshop*, feira, etc.	02 h	10 h	Ingresso ou comprovante e breve apreciação
Campanha e/ou trabalho de ação social ou extensionista como voluntário	-	30 h	Relatório das atividades desenvolvidas aprovado e assinado pelo responsável.
Resenha de obra literária	02 h	10 h	Divulgação da resenha
Programa Bolsa Discente	-	40 h	Relatório das atividades desenvolvidas aprovado e assinado pelo responsável.
Plano de intervenção	-	20 h	Relatório das atividades desenvolvidas aprovado e assinado pelo responsável.
Docência em mini-curso, palestra e oficina	-	20 h	Relatório das atividades desenvolvidas e declaração.
Representação Estudantil	-	20 h	Declaração da instituição
Participação em Grêmio Estudantil/ Centro Acadêmico	-	10 h	Declaração da instituição
ACRESCENTAR OUTRAS POSSIBILIDADES…			

** Outras atividades que não estiverem relacionadas poderão analisadas pelo Colegiado de Curso ou pelo Coordenador para validação.*

14. Atividade de Pesquisa

De acordo com o Inciso VIII do Art. 6 da Lei No 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o IFSP possui, dentre suas finalidades, a realização e o estimulo à pesquisa aplicada, à produção cultural, ao empreendedorismo, ao cooperativismo e ao desenvolvimento científico e tecnológico, tendo como princípios norteadores: (i) sintonia com o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI; (ii) o desenvolvimento de projetos de pesquisa que reúna, preferencialmente, professores e alunos de diferentes níveis de formação e em parceria com instituições públicas ou privadas que tenham interface de aplicação com interesse social; (iii) o atendimento às demandas da sociedade, do mundo do trabalho e da produção, com impactos nos arranjos produtivos locais; e (iv) comprometimento com a inovação tecnológica e a transferência de tecnologia para a sociedade.

No IFSP, esta pesquisa aplicada é desenvolvida através de grupos de trabalho nos quais pesquisadores e estudantes se organizam em torno de uma ou mais linhas de investigação. A participação de discentes dos cursos de nível médio, através de Programas de Iniciação Científica, ocorre de duas formas: com bolsa ou voluntariamente.

Para os docentes, os projetos de pesquisa e inovação institucionais são regulamentados pela Portaria Nº 2627, de 22 de setembro de 2011, que instituiu os procedimentos de apresentação e aprovação destes projetos, e da Portaria Nº 3239, de 25 de novembro de 2011, que apresenta orientações para a elaboração de projetos destinados às atividades de pesquisa e/ou inovação, bem como para as ações de planejamento e avaliação de projetos no âmbito dos Comitês de Ensino, Pesquisa e Inovação e Extensão (CEPIE).

15. ATIVIDADES DE EXTENSÃO

A Extensão é um processo educativo, cultural e científico que, articulado de forma indissociável ao ensino e à pesquisa, enseja a relação transformadora entre o IFSP e a sociedade. Compreende ações culturais, artísticas, desportivas, científicas e tecnológicas que envolvam a comunidades interna e externa.

As ações de extensão são uma via de mão dupla por meio da qual a sociedade é beneficiada através da aplicação dos conhecimentos dos docentes, discentes e técnicos-administrativos e a comunidade acadêmica se retroalimenta, adquirindo novos conhecimentos para a constante avaliação e revigoramento do ensino e da pesquisa.

Deve-se considerar, portanto, a inclusão social e a promoção do desenvolvimento regional sustentável como tarefas centrais a serem cumpridas, atentando para a diversidade cultural e defesa do meio ambiente, promovendo a interação do saber acadêmico e o popular. São exemplos de atividades de extensão: eventos, palestras, cursos, projetos, encontros, visitas técnicas, entre outros.

A natureza das ações de extensão favorece o desenvolvimento de atividades que envolvam a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africanas, conforme exigência da Resolução CNE/CP nº 01/2004, além da Educação Ambiental, cuja obrigatoriedade está prevista na Lei 9.795/1999.

Documentos Institucionais:

Portaria nº 3.067, de 22 de dezembro de 2010 – Regula a oferta de cursos e palestras de Extensão.

Portaria nº 3.314, de 1º de dezembro de 2011 – Dispõe sobre as diretrizes relativas às atividades de extensão no IFSP.

Portaria nº 2.095, de 2 de agosto de 2011 – Regulamenta o processo de implantação, oferta e supervisão de visitas técnicas no IFSP.

Resolução nº 568, de 05 de abril de 2012 – Cria o Programa de Bolsas destinadas aos Discentes

Portaria nº 3639, de 25 julho de 2013 – Aprova o regulamento de Bolsas de Extensão para discentes

16. CRITÉRIOS DE APROVEITAMENTO DE ESTUDOS

O estudante terá direito a requerer aproveitamento de estudos de disciplinas cursadas em outras instituições de ensino superior ou no próprio IFSP, desde que realizadas com êxito, dentro do mesmo nível de ensino, e cursadas a menos de 5 (cinco) anos. Estas instituições de ensino superior deverão ser credenciadas, e os cursos autorizados ou reconhecidos pelo MEC.

O pedido de aproveitamento de estudos deve ser elaborado por ocasião da matrícula no curso, para alunos ingressantes no IFSP, ou no prazo estabelecido no Calendário Acadêmico, para os demais períodos letivos. O aluno não poderá solicitar aproveitamento de estudos para as dependências.

O estudante deverá encaminhar o pedido de aproveitamento de estudos, mediante formulário próprio, individualmente para cada uma das disciplinas, anexando os documentos necessários, de acordo com o estabelecido na Organização Didática do IFSP (resolução 859, de 07 de maio de 2013):

O aproveitamento de estudo será concedido quando o conteúdo e carga horária da(s) disciplina(s) analisada(s) equivaler(em) a, no mínimo, 80% (oitenta por cento) da disciplina para a qual foi solicitado o aproveitamento. Este aproveitamento de estudos de disciplinas cursadas em outras instituições não poderá ser superior a 50% (cinqüenta por cento) da carga horária do curso.

Por outro lado, de acordo com a indicação do parágrafo 2º do Art. 47º da LDB (Lei 9394/96), “os alunos que tenham extraordinário aproveitamento nos estudos, demonstrado por meio de provas e outros instrumentos de avaliação específicos, aplicados por banca examinadora especial, poderão ter abreviada a duração dos seus cursos, de acordo com as normas dos sistemas de ensino.” Assim, prevê-se o aproveitamento de conhecimentos e experiências que os estudantes já adquiriram, que poderão ser comprovados formalmente ou avaliados pela Instituição, com análise da correspondência entre estes conhecimentos e os componentes curriculares do curso, em processo próprio, com procedimentos de avaliação das competências anteriormente desenvolvidas.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo por meio da **Instrução Normativa nº 001, de 15 de agosto de 2013** institui orientações sobre o Extraordinário Aproveitamento de Estudos para os estudantes.

17. APOIO AO DISCENTE

De acordo com a LDB (Lei 9394/96, Art. 47, parágrafo 1º), a instituição (no nosso caso, o *campus*) deve disponibilizar aos alunos as informações dos cursos: seus programas e componentes curriculares, sua duração, requisitos, qualificação dos professores, recursos disponíveis e critérios de avaliação. Da mesma forma, é de responsabilidade do *campus* a divulgação de todas as **informações acadêmicas** do estudante, a serem disponibilizadas na forma impressa ou virtual (Portaria Normativa nº 40 de 12/12/2007, alterada pela Portaria Normativa MEC nº 23/2010).

O apoio ao discente tem como objetivo principal fornecer ao estudante o acompanhamento e os instrumentais necessários para iniciar e prosseguir seus estudos. Dessa forma, serão desenvolvidas ações afirmativas de caracterização e constituição do perfil do corpo discente, estabelecimento de hábitos de estudo, de programas de apoio extraclasse e orientação psicopedagógica, de atividades propedêuticas ("nivelamento") e propostas extracurriculares, estímulo à permanência e contenção da evasão, apoio à organização estudantil e promoção da interação e convivência harmônica nos espaços acadêmicos, dentre outras possibilidades.

A caracterização do perfil do corpo discente poderá ser utilizada como subsídio para construção de estratégias de atuação dos docentes que irão assumir as disciplinas, respeitando as especificidades do grupo, para possibilitar a proposição de metodologias mais adequadas à turma.

Para as ações propedêuticas, propõe-se atendimento em sistema de plantão de dúvidas, monitorado por docentes, em horários de complementação de carga horária previamente e amplamente divulgados aos discentes. Outra ação prevista é a atividade de estudantes de semestres posteriores na retomada dos conteúdos e realização de atividades complementares de revisão e reforço.

O apoio psicológico, social e pedagógico ocorre por meio do atendimento individual e coletivo, efetivado pelo **Serviço Sociopedagógico**: equipe multidisciplinar composta por pedagogo, assistente social, psicólogo e TAE, que atua também nos projetos de contenção de evasão, na **Assistência Estudantil** e **NAPNE** (Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais), numa perspectiva dinâmica e integradora. Dentre outras ações, o Serviço Sociopedagógico fará o acompanhamento permanente do estudante, a partir de questionários sobre os dados dos alunos e sua realidade, dos registros de frequência e rendimentos / nota, além de outros elementos. A partir disso, o Serviço

Sociopedagógico deve propor intervenções e acompanhar os resultados, fazendo os encaminhamentos necessários.

18. Ações Inclusivas

Considerando o Decreto nº 7611, de 17 de novembro de 2011, que dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências e o disposto nos artigos, 58 a 60, capítulo V, da Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, “Da Educação Especial”, será assegurado ao educando com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação atendimento educacional especializado para garantir igualdade de oportunidades educacionais bem como prosseguimento aos estudos.

Nesse sentido, no *Campus* Sorocaba, será assegurado ao estudante com necessidades educacionais especiais:

• Currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos que atendam suas necessidades específicas de ensino e aprendizagem;

• Educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelaram capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual e psicomotora;

• Acesso Igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares disponíveis para o respectivo nível de ensino.

Cabe ao Núcleo de Atendimento às pessoas com necessidades educacionais especiais – NAPNE do *Campus* Sorocaba apoio e orientação às ações inclusivas.

19. AVALIAÇÃO DO CURSO

O planejamento e a implementação do projeto do curso, assim como seu desenvolvimento, serão avaliados no *campus*, objetivando analisar as condições de ensino e aprendizagem dos estudantes, desde a adequação do currículo e a organização didático-pedagógica até as instalações físicas.

Para tanto, será assegurada a participação do corpo discente, docente e técnico-administrativo, e outras possíveis representações. Serão estabelecidos instrumentos, procedimentos, mecanismos e critérios da avaliação institucional do curso, incluindo autoavaliações.

Tal avaliação interna será constante, com momentos específicos para discussão, contemplando a análise global e integrada das diferentes dimensões, estruturas, relações, compromisso social, atividades e finalidades da instituição e do respectivo curso em questão.

Para isso, conta-se também com a atuação, no IFSP e no *campus*, especificamente, da **CPA – Comissão Permanente de Avaliação**[1], com atuação autônoma e atribuições de conduzir os processos de avaliação internos da instituição, bem como de sistematizar e prestar as informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep).

Além disso, serão consideradas as avaliações externas, os resultados obtidos pelos alunos do curso no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) e os dados apresentados pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes).

O resultado dessas avaliações periódicas apontará a adequação e eficácia do projeto do curso e para que se preveja as ações acadêmico-administrativas necessárias, a serem implementadas.

---

[1] Nos termos do artigo 11 da Lei nº 10.861/2004, a qual institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), toda instituição concernente ao nível educacional em pauta, pública ou privada, constituirá Comissão Permanente de Avaliação (CPA).

20. EQUIPE DE TRABALHO

20.1. Núcleo Docente Estruturante - NDE

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) constitui-se de um grupo de docentes, de elevada formação e titulação, com atribuições acadêmicas de acompanhamento, atuante no processo de concepção, consolidação e contínua avaliação e atualização do Projeto Pedagógico do Curso, conforme a Resolução CONAES Nº 01, de 17 de junho de 2010. A constituição, as atribuições, o funcionamento e outras disposições são normatizadas pela Resolução IFSP n°79, de 06 de setembro de 2016.

Sendo assim, o NDE constituído inicialmente para elaboração e proposição deste PPC, conforme a Portaria SOR.0031/2017, de 10 de maio de 2017.

Nome do professor	Titulação	Regime de Trabalho
Carlos Alberto Araripe	Doutor	RDE
Guilherme Bizarro Salve	Doutor	RDE
Valdinei Trombini	Mestre	RDE
Alexandra Aguiar	Mestre	RDE
Silene Jucelino de Lima	Mestre	RDE

20.2. Coordenador(a) do Curso

As Coordenadorias de Cursos e Áreas são responsáveis por executar atividades relacionadas com o desenvolvimento do processo de ensino e aprendizagem, nas respectivas áreas e cursos. Algumas de suas atribuições constam da “Organização Didática” do IFSP.

Para este Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, a coordenação do curso será realizada por:

Nome: Carlos Alberto Araripe

Regime de Trabalho: RDE

Titulação: Doutor

Formação Acadêmica: Bacharel em Administração, Mestre em Administração e Doutor em Engenharia de Produção.

Tempo de vínculo com a Instituição: 3 anos

Experiência docente e profissional: 25 anos de atuação na área corporativa nas áreas de Organização, Sistemas e Métodos e Comercial; 23 anos no magistério técnico e superior; 13 anos de experiência na gestão do Ensino Superior, em cargos de Coordenação de curso, Direção Acadêmica e Direção Geral. 15 anos de experiência como avaliador de curso do INEP/MEC (BASIS).

20.3. Colegiado de Curso

O Colegiado de Curso é órgão consultivo e deliberativo de cada curso superior do IFSP, responsável pela discussão das políticas acadêmicas e de sua gestão no projeto pedagógico do curso. É formado por professores, estudantes e técnicos-administrativos.

Para garantir a **representatividade dos segmentos**, será composto pelos seguintes membros:

I. Coordenador de Curso (ou, na falta desse, pelo Gerente Acadêmico), que será o presidente do Colegiado.

II. No mínimo, 30% dos docentes que ministram aulas no curso. III. 20% de discentes, garantindo pelo menos um.

IV. 10% de técnicos em assuntos educacionais ou pedagogos, garantindo pelo menos um;

Os incisos I e II devem totalizar 70% do Colegiado, respeitando o artigo n.º 56 da LDB.

As competências e atribuições do Colegiado de Curso, assim como sua natureza e composição e seu funcionamento estão apresentadas na INSTRUÇÃO NORMATIVA nº02/PRE, de 26 de março de 2010.

De acordo com esta normativa, a **periodicidade das reuniões** é, ordinariamente, duas vezes por semestre, e extraordinariamente, a qualquer tempo, quando convocado pelo seu Presidente, por iniciativa ou requerimento de, no mínimo, um terço de seus membros.

Os **registros** das reuniões devem ser lavrados em atas, a serem aprovadas na sessão seguinte e arquivadas na Coordenação do Curso.

As **decisões** do Colegiado do Curso devem ser encaminhadas pelo coordenador ou demais envolvidos no processo, de acordo com sua especificidade.

20.4. Corpo Docente

Nome do Professor	Titulação	Regime de Trabalho	Área
Alexandra Paulina de Aguiar	Bacharel em Economia; Bacharel e Licenciatura em Filosofia; e Mestrado em Filosofia Política.	RDE	Economia e Mercado; Empreendedorismo; Gestão de Pessoas; Gestão da Informação; Informática Básica; Marketing. Filosofia Sociologia
Carlos Alberto Araripe	Bacharel em Administração Especialista em Tecnologia da educação Mestre em Administração Doutor em Engenharia de Produção	RDE	Administração Geral; Administração Estratégica; Marketing; Gestão de Pessoas; Gestão Ambiental; Sistemas de Informação
Cristiane Sales Pires	Bacharel em Administração Especialista em Marketing	RDE	Marketing Gestão de Pessoas Empreendedorismo
Danillo Martinez de Freitas	Bacharel em Ciências Econômicas Especialista em Controladoria Financeira	RDE	Economia e Mercados Contabilidade
Denilson de Camargo Mirim	Tecnologia Mecanica Mestre e Doutor em Ciências na Área de Tecnologia Nuclear	RDE	Informatica Basica, Projeto Integrador
Eduardo José Osawa Ribeiro	Licenciatura em Letras – Inglês e Português Especialização em inglês, Produção e análise de textos	*RDE*	Inglês Instrumental
Fernanda Caroline Barroso Evaristo	Bacharel licenciado em Letras Especialista em linguística	RDE	Redação Empresarial Redação Técnica

Nome do Professor	Titulação	Regime de Trabalho	Área
Francisco de Assis Cardoso	Bacharel em Economia Mestre em Economia	Professor Substituto	Economia e Mercados Custos
Guilherme Bizarro Salve	Bacharel em Administração Especialista em inovação tecnológica Mestre em extensão rural Doutor em Engenharia de Produção	RDE	Projeto Integrador Contabilidade e Custos Fundamentos da Administração Economia e Mercados
Ivan Ricardo Rodrigues Carriel	Tecnologia Projetos Mestrado em Desenho Industrial Doutorado em Arquitetura e Urbanismo	RDE	Adm. Da Produção, Projeto Integrador
Juliana Schlatter de Lima Ferraz	Licenciatura e Bacharelado em Matemática com Especialização em Informática. Mestre em Educação Matematica	RDE	Mat. Financeira, Info. Básica, Info. Aplicada.
Silene Jucelino de Lima	Bacharel em Ciências Contábeis Mestre em Ciências	RDE	Administração da Produção Contabilidade
Solange Baladelli Cardoso	Bacharel em Administração Especialista em Administração de Recursos Humanos Mestre em Comunicação e Cultura	Professor substituto	Gestão de Pessoas Direito e Legislação Trabalhista Marketing
Valdinei Trombini	Bacharel em Administração com ênfase em Comércio Exterior Mestre em Comunicação e Cultura Doutorando em Educação	RDE	Logística Administração da Produção Gestão de Pessoas Direito e Legislação Trabalhista Introdução a Administração
Welisson Michael Silva	Licenciatura em Pedagogia Especialização em Libras Psicopedagogia	RDE	Metodologia da pesquisa científica Libras

20.5. Corpo Técnico-Administrativo / Pedagógico

Nome do Servidor	Formação	Cargo/Função
Aliane do Carmo Oliveira Pereira		Auxiliar de Biblioteca
Ana Rita Dantas da Silva	Assistente Social	Assistente Social
Andreia Gonçalves de Lima	Contadora	Contadora
Antonio Arlindo Matos Filho		Assistente em Administração
Celso Mariano da Silva Neto		Administrador
Cesira Conceição Moreira Porto	Biblioteconomia	Bibliotecária - Documentalista
Cezar Luiz de Souza	Pedagogia	Técnico em Assuntos Educacionais
Edma Elis Mantoni Dias		Tradutor e Interprete de Sinais
Eloisa Putini Curtis Rossini	Psicologia	Psicóloga

Nome do Servidor	Formação	Cargo/Função
Eneias Luna Vieira		Assistente em Administração
Fabricio Santucci		Técnico de Laboratório-Informática
Fernanda Lisboa Ribeiro		Assistente em Administração
Flavio Gusmão de Sousa		Técnico em Laboratório/Informática
Gabriel Silioni dos Santos		Assistente de Alunos
Gislaine Aparecida de Paula		Assistente de Alunos
Helio Silverio Machado		Técnico em Contabilidade
Lissandra de Cassia de Miranda		Assistente em Administração
Michel Araujo de Souza		**Assistente em Administração**
Paula Lima Braga		**Assistente de Laboratório - Indústria**

Nome do Servidor	Formação	Cargo/Função
Raphael Fortes de Oliveira		Auxiliar de Biblioteca
Renata Reis dos Santos	Assistente Social	Assistente Social
Rogerio de Oliveira		Assistente de Alunos
Silas Valim		Assistente em Administração
Tárcia Beatriz de Assis Silveira	Pedagoga	Pedagoga

22. BIBLIOTECA

A biblioteca do Câmpus Sorocaba atualmente ocupa uma sala de aproximadamente
20 m2 e possui espaço de estudos. Futuramente deverá ter dois computadores para pesquisas na internet e consulta eletrônica ao acervo da biblioteca.

O espaço conta com o apoio de 3 funcionários, sendo 1 bibliotecária e 2 auxiliar de biblioteca, onde ambos se revezam no atendimento para oferecer os serviços no horário das 9:00 as 21:00, todos os dias da semana.

Os exemplares das bibliografias obrigatórias do curso constam todos nos câmpus , sendo que a quantidade de livros e as atualizações dos títulos obrigatórios e complementares constantes nos planos de ensino serão revisadas anualmente por uma comissão de professores da área, sob a presidência do coordenador de curso, para atualização do acervo.

Recursos Acadêmicos				
Tipo de recurso	**Quantidade por área do conhecimento**			**Total**
	Ciências Humanas	**Ciências Exatas**	**Ciências Biológicas**	
Livros da bibliografia básica	128	10	0	138
Livros da bibliografia complementar	96	0	0	96
Livros complementares	391	127	0	508
Revistas Científicas Impressas	30	0	0	30

Obras de referência	12	0	0	12
Recursos Acadêmicos				
Tipo de recurso	**Quantidade por área do conhecimento**			**Total**
	Ciências Humanas	**Ciências Exatas**	**Ciências Biológicas**	
Obras de referência	12	0	0	12
DVDs	0	0	0	0
CD-ROMs	30		0	30
Bases de Dados Eletrônicas	1	0	0	1

23. INFRAESTRUTURA

O Câmpus Sorocaba conta com uma estrutura construtiva de seis salas de aula teóricas e dois laboratórios de informática, com cerca de 56m², além de espaços destinados para laboratórios de outras áreas, biblioteca e setor específico para área de administração.

23.1. Infraestrutura Física

Tipo de Instalação	Quantidade Atual	Quantidade prevista até 2018	Área atual (m²)	Área prevista(m²)
Auditório	00	00	-	-
Biblioteca	01	01	30,00	300,00
Instalações Administrativas	01	01	50,00	300,00
Laboratórios	02	02	150,00	150,00
Salas de aula	05	05	200,00	400,00
Salas de Coordenação	00	01	-	50,00
Salas de Docentes	01	01	56,25	100,00
Almoxarifado	00	-	-	100,00
Cantina	00	01	-	50,00
Banheiro	02	02	120,00	120,00
Quadra de esportes	00	00	-	-

23.2 – Laboratório de Informática

Equipamento	Especificação	Quantidade
Computadores	HP 6305 PRO Conexão à internet wireless Monitor 225 polegadas	50

Equipamento	Especificação	Quantidade
Lousa Interativa	Full Screen, IQ Board, 77 polegadas	02

Equipamento	Especificação	Quantidade
Notebook	HP PROBOOK 640 G1, INTEL CORE I5 VPRO	04

Equipamento	Especificação	Quantidade
Projetores	Projetor Epson Power Lite W12+	03
	Microcomputador Interativo com projetor e lousa interativa Urmet Daruma (MEC)	03

Equipamento	Especificação	Quantidade
Impressoras	HP LaserJet M750 30ppm	04
	Lexmark X950	01

23.3. Acessibilidade

Atendendo ao disposto no Decreto nº 5.296/2004 que apresenta e demanda os requisitos legais para “Condições de acesso para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida”, o câmpus dispõe de rampas de acesso a todos os ambientes em que é permitida a circulação do corpo discente e de público externo. Nos banheiros de uso coletivo, há sanitários adaptados a cadeirantes. Na área de vivência, há instalado bebedouro adaptado a cadeirante.

24. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS.**NBR 6023:** Informação e documentação – Referências-Elaboração.

BRASIL, **LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996.** Diretrizes Bases da Educação Nacional.

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

_____ Ministério da Educação. (2007). **Programa de Integração da Educação Profissional Técnica de Nível Médio Integrada ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos - PROEJA**. Brasília: Ministério da Educação, 2007.

_____ (2003), Secretaria de Educação a Distância. NEVES, Carmen Moreira de Castro. **Referenciais de Qualidade para Cursos a Distância**. Brasília, 2003. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/ReferenciaisdeEAD.pdf. Acessado em: 10 de agosto de 2014.

_____. **Decreto nº5.154, de 23 de julho de 2004,** que regulamenta o §2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências.

_____. **Decreto nº5.296, de 2 de dezembro de 2004,** que regulamenta as Leis nº10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de às pessoas que especifica, e nº 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.

_____. **Decreto nº5.840 de 2006**, que institui, no âmbito federal, o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos - PROEJA, e dá outras providências.

_____. **Decreto nº7.589, de 26 de outubro de 2011,** que institui a Rede E-Tec Brasil.

_____. **Decreto nº7.611, de 17 de novembro de 2011,** que dispõe sobre a Educação Especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências.

_____. **Decreto nº 57.121, de 11 de julho de 2011,** que institui o Programa Rede de Ensino Médio Técnico –REDE, na Secretaria de Educação e dá outras providências.

_____. **Lei de nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996,** que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

_____. **Lei Federal nº11.892, de 29 de dezembro de 2008**, que Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências.

_____. **Lei Federal nº12.513, de 26 de outubro de 2011,**que Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec); altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio, nº 10.260, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, e nº 11.129, de 30 de junho de 2005, que institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem); e dá outras providências.

_____. **Lei Federal nº12.711, de 29 de agosto de 2012**, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

FONSECA, Celso Suckow da. **História do Ensino Industrial no Brasil.** RJ: SENAI, 1986. Vol. 1, 2 e 3.

MATIAS, Carlos Roberto. **Reforma da Educação Profissional:** implicações da unidade – Sertãozinho do CEFET-SP. Dissertação (Mestrado em Educação). Centro Universitário Moura Lacerda, Ribeirão Preto, São Paulo, 2004.

PINTO, Gersoney Tonini. **Oitenta e Dois Anos Depois:** relendo o Relatório Ludiretz no CEFET São Paulo. Relatório (Qualificação em Administração e Liderança) para obtenção do título de mestre. UNISA, São Paulo, 2008.

DEDECCA, Claudio; MONTALI, Lilia; BAENINGER, Rosana. **Regiões Metropolitanas e Pólos Econômicos do Estado de São Paulo:** desigualdades e indicadores para as Políticas Sociais. Campinas, SP: FINEP/NEPP/NEPO/IE UNICAMP, mar. 2009

FONSECA, Celso Suckow da. **História do Ensino Industrial no Brasil.** Vol. 1, 2 e 3. RJ: SENAI, 1986.

MATIAS, Carlos Roberto. **Reforma da Educação Profissional**: implicações da unidade – Sertãozinho do CEFET-SP. Dissertação (Mestrado em Educação). Centro Universitário Moura Lacerda, Ribeirão Preto, São Paulo, 2004.

PINTO, Gersoney. Tonini. **Oitenta e Dois Anos Depois:** relendo o Relatório Ludiretz no CEFET São Paulo. Relatório (Qualificação em Administração e Liderança) para obtenção do título de mestre. UNISA, São Paulo, 2008.

25. MODELOS DE CERTIFICADOS E DIPLOMAS

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

O Reitor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo, no uso de suas atribuições e tendo em vista a conclusão do Curso Superior de do Campus , em de de , confere o grau de a

NOME DO ALUNO

brasileiro, natural de São Paulo, Estado de São Paulo, nascido em de de 19 , RG – -, e outorga-lhe o presente Diploma, a fim de que possa gozar de todos os direitos e prerrogativas legais.

São Paulo, de de .

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA SÃO PAULO

Diretor Geral do Campus

Diplomado(a)

Arnaldo Augusto Ciquielo Borges
Reitor

FICHA PARA CADASTRO INICIAL DO CURSO NO e-MEC

Curso: (X) Superior de TECNOLOGIA
( ) LICENCIATURA
( ) BACHARELADO

Nome do Curso: **CST em Recursos Humanos**

Campus: Sorocaba

Data de início de funcionamento: 01 /2018 *(semestre/ano)*

Integralização: 2,5 anos *ou* 5 semestres

Periodicidade: (X) semestral ( ) anual

Carga horária mínima 1986,7 horas

Turno(s) de oferta: (X) Matutino ( ) Vespertino (X) Noturno
( ) Integral _____

Vagas ofertadas por semestre: 80

Total de Vagas ofertadas anualmente: 80

Dados do Coordenador(a) do curso:

Nome: Carlos Alberto Araripe
CPF: 04632240869

E-mail: araripe@ifsp.edu.br

Telefones: 15.33597770; 13.981463423

OBS.: Quando houver qualquer alteração em um destes dados, especialmente em relação ao Coordenador do Curso, é preciso comunicar a PRE para que seja feita a alteração no e-MEC.

PRE - Cadastro realizado em: _____ Ass.:_____