



INSTITUTO FEDERAL
Sul-rio-grandense

CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Rodrigo Nascimento da Silva
Leonardo Betemps Kontz
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
Margarete Hirdes Antunes

Projeto Pedagógico do Curso (PPC)
Publicações PROEN
2024





INSTITUTO FEDERAL
Sul-rio-grandense

CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO - MOOC

Publicações PROEN
2024



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SUL-RIO-GRANDENSE (IFSUL)**

Flávio Luis Barbosa Nunes
Reitor

Rodrigo Nascimento da Silva
Pró-reitor de Ensino

Leonardo Betemps Kontz
Diretor de Políticas de Ensino e Inclusão

Jander Luis Fernandes Monks
Chefe de Departamento de Educação a
Distância e Novas Tecnologias

Rosélia Souza de Oliveira
Coordenadora da Coordenadoria de Produção
de Tecnologias Educacionais
Coordenadora Geral da Rede e-Tec Brasil no
âmbito do IFSUL

Daiani Nogueira Luche
Coordenadora de Projetos Especiais

Conteúdo e apresentação
Conteudista
Maria de Fátima Oliveira Peringer

Desenvolvimento e suporte AVA
Andressa Oliveira da Silveira
Luís Fernando da Silva Mendes
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Design educacional
João José de Moraes Vetromila
Lisandra Xavier Guterres
Coordenadoria de Produção de
Tecnologia Educacional

Design gráfico e digital
Ariane da Silva Behling
Lucia Elena Korth Sedrez
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Edição de áudio e vídeo
José Pedro Minho Mello
Camila Zurchimitten Barbachâ
Eduardo Walerko Moreira
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Revisão linguística
Ana Paula de Araujo Cunha
Equipe multidisciplinar do DETE

Revisão pedagógica
Margarete Hirdes Antunes
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SUL-RIO-GRANDENSE (IFSUL)

Cargos, Salários e Benefícios
Projeto Pedagógico de Curso

Rodrigo Nascimento da Silva
Leonardo Betemps Kontz
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
Margarete Hirdes Antunes

Publicações PROEN
1ª Edição – Copyright© 2024
Todos os Direitos Reservados

Coordenação da edição
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
cpte@ifsul.edu.br

Diagramação e Projeto Visual
João José de Moraes Vetromila
Lisandra Xavier Guterres
Matheus Eslabão da Silva
Natália Schein

Catálogo na Fonte
Elaborado por Gislaíne da Silva Maciel
Bibliotecária CRB 10/1481

C276 Cargos, Salários e Benefícios : Projeto Pedagógico do Curso (PPC) /organizadores :
Rodrigo Nascimento da Silva, Leonardo BetempsKontz, Jander Luís Fernandes Monks, Rosélia
Souza de Oliveira, Margarete Hirdes Antunes. — Pelotas, RS : Publicações PROEN/IFSul, 2024.

40 p. : il. , color.

ISBN 978-65-01-00054-1

IFSul - Cursos Online, Livres e Massivos (MOOC)

<https://www.ifsul.edu.br/publicacoes-pm-2/publicacoes-proen/publicacoes-proen-2>

1. Educação a distância - Cursos de Capacitação. 2. Recursos Humanos 3. Gestão
Administrativa 4. Cargos e Salários 5. IFSul - Cursos MOOC I. Silva, Rodrigo Nascimento da II.
Kontz, Leonardo Betemps III. Monks, Jander Luis Fernandes IV. Oliveira, Rosélia Souza de V.
Antunes, Margarete Hirdes

CDD 371.35

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense.
Pró-reitoria de Ensino.
Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias.
Rua Gonçalves Chaves, 3218, Centro.
Pelotas/RS – CEP 96015-560
Tel: (53) 3026-6050
if-proen@ifsul.edu.br
www.ifsul.edu.br

Prefácio

A elaboração deste material adveio da intencionalidade da Pró-reitoria de Ensino e do Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias do IFSul de apresentar aos leitores(as) o projeto pedagógico de seus Cursos online, livres e massivos (MOOC).

Convidamos você para conhecer um pouco de nossa Instituição entendendo o que é um Curso MOOC, onde ele está hospedado, quem pode acessá-lo e qual o conteúdo do projeto pedagógico do curso apresentado neste material. Boa leitura!

Sumário

01	APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	9
02	O QUE É UM MOOC?	11
03	O QUE É A PLATAFORMA MUNDI?	11
04	COMO FAZER A MINHA INSCRIÇÃO EM UM CURSO DA MUNDI?	11
05	PÚBLICO-ALVO	15
06	COMO OBTER A CERTIFICAÇÃO?	15
07	SUPOORTE TÉCNICO	15
08	CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS	15
09	IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	17
10	JUSTIFICATIVA	17

11	INFORMAÇÕES DO CURSO	18
12	OBJETIVOS DO CURSO	18
	12.1 OBJETIVO GERAL	18
	12.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
13	ESTRUTURA DO CURSO	19
14	METODOLOGIA DE ENSINO DO CURSO	22
	14.1 METODOLOGIA DE ENSINO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	22
	14.2 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR	23
	14.2.1 PROGRAMA	24
	14.3 AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	26
	14.4 AVALIAÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO	27
15	ATIVIDADES AVALIATIVAS	27
	REFERÊNCIAS	38

1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (IFSul) é uma instituição pública e gratuita vinculada ao MEC, com sede e foro na cidade de Pelotas, no Rio Grande do Sul. Criado a partir da transformação do CEFET RS, nos termos da Lei n.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o IFSul possui natureza jurídica de autarquia, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

O IFSul é uma instituição de educação caracterizada pela verticalização do ensino. Oferece educação profissional e tecnológica em diferentes níveis e modalidades de ensino e articula a educação superior, básica e tecnológica. É pluricurricular e multicampi, tendo como base a conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica. O IFSul possui a relevan-

te missão de promover uma educação pública de excelência, por meio da junção indissociável entre ensino, pesquisa e extensão. Agrega pessoas, conhecimentos e tecnologias, visando proporcionar a ampliação do desenvolvimento técnico e tecnológico das regiões de abrangência de seus campi e dos polos de apoio presencial para as ofertas de cursos na modalidade a distância.

O IFSul é formado pela Reitoria, por 12 campi e 2 campi Avançados, a saber: Câmpus Pelotas, Câmpus Pelotas - Visconde da Graça, Câmpus Charqueadas, Câmpus Sapucaia do Sul, Câmpus Passo Fundo, Câmpus Camaquã, Câmpus Venâncio Aires, Câmpus Bagé, Câmpus Santana do Livramento, Câmpus Sapiranga, Câmpus Gravataí, Câmpus Lajeado, Câmpus Avançado Jaguarão e Câmpus Avançado Novo Hamburgo (figura 1).

Figura 1 – Distribuição das unidades do IFSul no RS.

Câmpus do IFSul

- 1 Reitoria | Câmpus Pelotas | Câmpus Pelotas-Visconde da Graça
- 2 Câmpus Bagé
- 3 Câmpus Camaquã
- 4 Câmpus Charqueadas
- 5 Câmpus Gravataí
- 6 Câmpus Campus Avançado Jaguarão
- 7 Câmpus Lajeado
- 8 Câmpus Novo Hamburgo
- 9 Câmpus Passo Fundo
- 10 Câmpus Santana do Livramento
- 11 Câmpus Sapiranga
- 12 Câmpus Sapucaia do Sul
- 13 Câmpus Venâncio Aires



Atuando na modalidade de Educação a Distância (EaD) o IFSul amplia sua área de abrangência dentro do estado do Rio Grande do Sul, ofertando cursos técnicos, superiores e cursos de formação inicial continuada.

A Instituição utiliza, para este fim, além dos seus 14 câmpus, a estrutura de polos municipais (figura 2) devidamente credenciados nos programas da Rede e-Tec Brasil e do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB/Capes).

Figura 2 – Mapa dos polos municipais de atuação do IFSul para cursos na modalidade a distância.

Mapa dos Polos de atuação do IFSul



Para obter informações dos cursos ofertados pelo IFSul basta acessar os seguintes endereços eletrônicos www.mundi.ifsul.edu.br/cursos/ e <https://intranet.ifsul.edu.br/catalogo/campus>.

2. O QUE É UM MOOC?

MOOC é a sigla para Massive Open Online Courses, que em português significa “cursos online abertos e massivos”. Como o termo indica, esses cursos são disponibilizados na web para um grande número de pessoas e, por isso, são considerados massivos.

3. O QUE É A PLATAFORMA MUNDI?

Mundi é uma plataforma de cursos online do Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul), que oferece de forma gratuita cursos em formato MOOC.

É uma iniciativa do Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias (DETE) do IFSul, desenvolvida pela Coordenadoria de Produção de Tecnologias Educacionais (CPTE), visando levar o conhecimen-

to à toda comunidade, de forma totalmente gratuita, com cursos 100% online, permitindo a flexibilidade para estudar onde e quando quiser.

Os cursos disponibilizados na Plataforma Mundi são de autoria de servidores de diversas áreas do IFSul e de outros profissionais, que cederam seus direitos autorais para que as ofertas fossem realizadas de forma gratuita. O acesso ocorre pelo endereço eletrônico <https://mundi.ifsul.edu.br/portal/>.

4. COMO FAZER A MINHA INSCRIÇÃO EM UM CURSO DA MUNDI?

Todos os cursos são de inscrição livre para qualquer pessoa. Para se cadastrar (figura 3), selecione o curso que deseja realizar, leia a descrição e, caso seja de seu interesse, clique no botão “Entrar”.

Figura 3 – Como fazer a inscrição em um curso da Mundi?





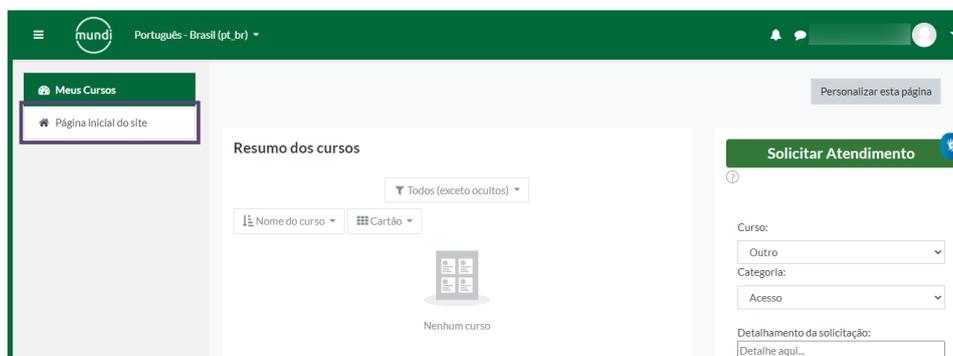
Passo 1: Ao entrar, faça seu cadastro (figura 4). Com ele você poderá fazer login na Plataforma Mundi.

Figura 4 – Faça seu cadastro



No primeiro acesso, a sua lista pessoal de cursos ainda estará vazia, conforme a figura 5. Para dar início à sua inscrição em algum curso, clique na aba “Página inicial do site”, no menu lateral da esquerda, conforme destacado na figura 5:

Figura 5 – Página inicial do site



Passo 2: Após isso, a tela acessada será a demonstrada, conforme a figura 6. Uma

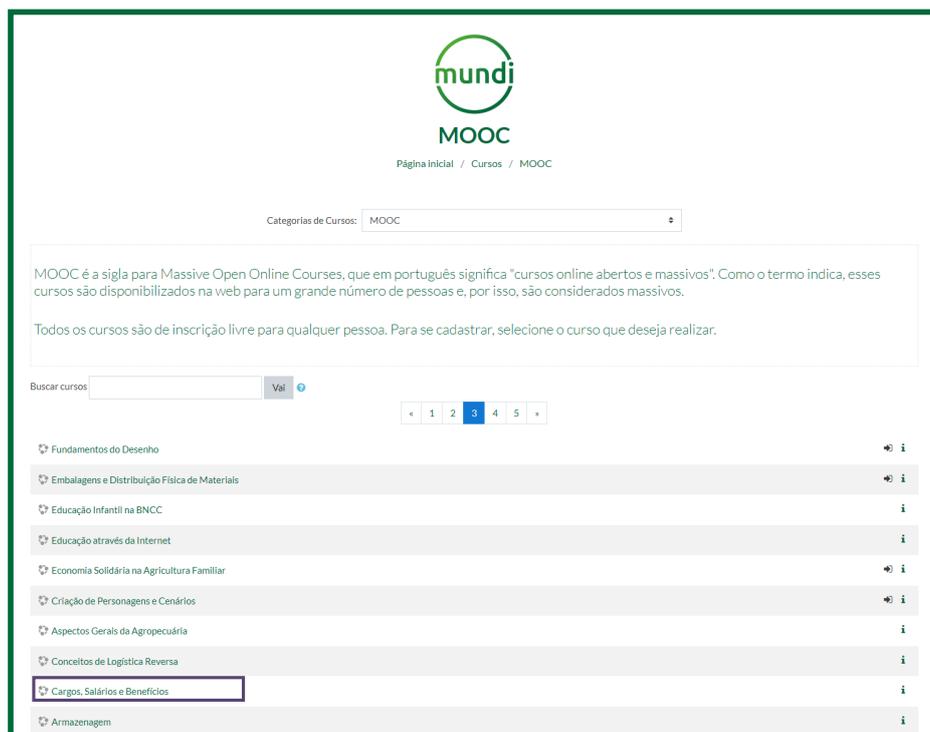
vez nessa página, clique na Categoria de Curso chamada “MOOCs”, conforme destacado:

Figura 6 – Categoria de Curso



Passo 3: Após acessar a listagem dos MOOCs, clique no título do curso de sua escolha, conforme a figura 7:

Figura 7 – Listagem dos MOOCs



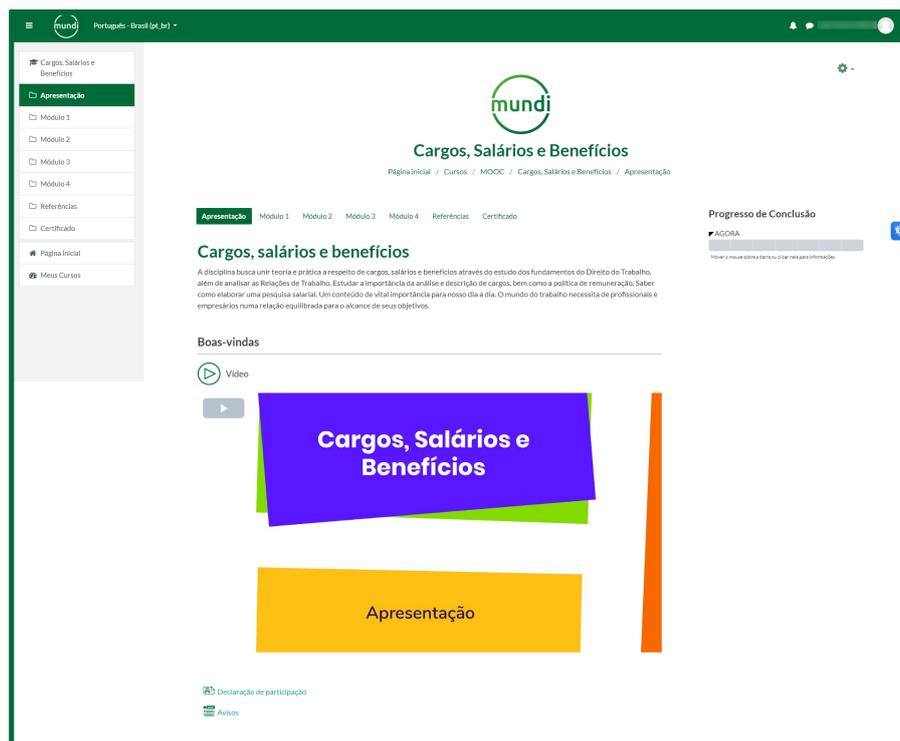
Passo 4: Após, basta clicar no botão “Inscreva-me”, conforme figura 8:

Figura 8 – Autoinscrição do estudante



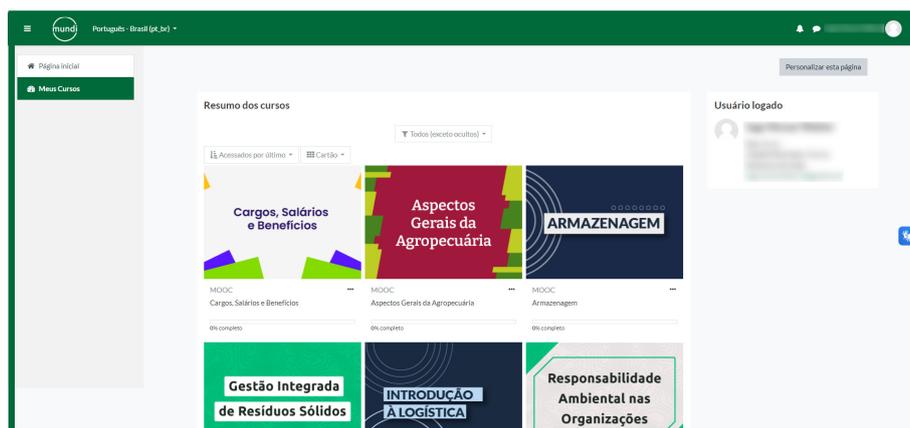
Passo 5: Pronto! Sua inscrição foi realizada com sucesso e a página inicial do curso já estará disponível para acesso, conforme figura 9:

Figura 9 – Página inicial do curso



Passo 6: Ao acessar a página inicial da Plataforma Mundi novamente, seu curso já estará listado na aba “**Meus cursos**”, conforme figura 10:

Figura 10 – Área de cursos do estudante



5. PÚBLICO-ALVO

Não há definição de pré-requisitos para acesso ao curso. Porém, recomenda-se ter, no mínimo, o Ensino Fundamental II (6^a a 9^a série) incompleto.

6. COMO OBTER A CERTIFICAÇÃO?

Todos os cursos possuem certificados. Para isso, você deve atingir, no mínimo, a nota 6 (seis) em todas as atividades exigidas. Cumprido o requisito, a plataforma irá disponibilizar gratuitamente seu certificado. O tempo para conseguir a certificação fica a critério do estudante, não havendo limite nem mínimo, nem máximo de tempo.

7. SUPORTE TÉCNICO

Havendo qualquer dificuldade para acessar o curso ou emitir seu certificado, abra um chamado em <http://cpte.ifsul.edu.br/suporte/>.

Veja os tutoriais para abertura e acompanhamento de chamados por meio do site <https://www.youtube.com/@CPTEIFSUL/videos>.

8. CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

O curso busca unir teoria e prática a respeito de cargos, salários e benefícios através do estudo dos fundamentos do Direito do Trabalho, além de analisar as Relações de Trabalho. Estudar a importância da análise e descrição de cargos, bem como a política de remuneração. Saber como elaborar uma pesquisa salarial. Um conteúdo de vital importância para nosso dia a dia. O mundo do trabalho necessita de profissionais e empresários numa relação equilibrada para o alcance de seus objetivos.

Figura 11 – Boas-vindas

The screenshot displays the Mundi Learning Management System (LMS) interface. At the top, the Mundi logo is centered, with the course title "Cargos, Salários e Benefícios" and a breadcrumb trail: "Meus Cursos / Cursos / MOOC / Cargos, Salários e Benefícios / Apresentação". A navigation menu on the left lists "Cargos, Salários e Benefícios", "Apresentação", "Módulo 1", "Módulo 2", "Módulo 3", "Módulo 4", "Referências", "Certificado", "Meus Cursos", "Página inicial do site", and "Administração do site". The main content area features a "Boas-vindas" section with a video player. The video shows a woman, Maria De Fátima Peringer, speaking, with a smaller inset of a man, Lucas Soares. Below the video are links for "Declaração de participação" and "Avisos". On the right, a "Progresso de Conclusão" section shows a "Visão geral de estudantes" button.

9. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

DADOS DA INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL PELO CURSO

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE - IFSul
CNPJ: 10.729.992/0001-46

Razão Social:
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA SUL-RIO-GRANDENSE

Endereço:
IFSul - Reitoria: Rua Gonçalves Chaves, 3218 Centro.

Cidade/UF/CEP: Pelotas/RS – CEP 96015-560

Telefone: (53) 3026-6050

Site da Instituição: www.ifsul.edu.br

DADOS GERAIS DO CURSO

Nome: Cargos, Salários e Benefícios

Modalidade de oferta:
a distância, de natureza Massive Open Online Course (MOOC)

Carga Horária: 40 horas

10. JUSTIFICATIVA

O Curso MOOC em Cargos, salários e benefícios qualificará o/a educando/a para entender as leis voltadas para o direito do trabalho, focando nas relações entre trabalhadores e empresas.

O avanço tecnológico possibilitou essa nova realidade educacional: o ensino mediado pelo computador. A oferta de Educação a Distância, apoiada por Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs), tem se expandido, rapidamente, como resposta à crescente necessidade de formação continuada, resultante das transformações dos meios e modos de produção. Nessa perspectiva, e tendo em conta o fato de o IFSul ser uma instituição plural e multicampi, tal modalidade de ensino torna-se importante estratégia de qualificação dos cidadãos provenientes de diferentes contextos.

Em síntese, o Instituto Federal Sul-rio-grandense, por meio deste curso, provê uma excelente opção para a atualização e a formação de profissionais qualificados, favorecendo a sua inserção no mundo do trabalho e capacitando-os a protagonizar ações empreendedoras e/ou atuar em instituições públicas e privadas.

11. INFORMAÇÕES DO CURSO

Figura 12 – Dados gerais

Curso	Cargos, salários e benefícios
Disciplina	Cargos, salários e benefícios
Sigla	CSB
Objetivo geral	A disciplina tem como objetivo central analisar os principais conceitos sobre cargos, salários e benefícios. Além disso, relacionar a disciplina com outras áreas do conhecimento, para que possamos ter maior entendimento sobre as relações de trabalho e tudo que as envolve.
Carga horária (CH) total	40h
Nº Módulos	4
Nº Unidades	24
Nível	<input checked="" type="checkbox"/> Básico <input type="checkbox"/> Intermediário <input type="checkbox"/> Avançado
Pré-requisitos	Não há.

12. OBJETIVOS DO CURSO

12.1 Objetivo Geral

Analisar os principais conceitos referentes a cargos, salários e benefícios. Além disso, o curso busca relacionar a disciplina com outras áreas do conhecimento, para que se possa ter maior entendimento sobre as relações de trabalho e tudo que as envolve.

12.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do curso compreendem:

- Conhecer as leis voltadas ao Direito Trabalhista;
- Compreender a importância da análise e descrição de cargos;
- Inteirar-se sobre pesquisa salarial;
- Entender a importância da política de remuneração.

13. ESTRUTURA DO CURSO

Módulo 1 - Direito e relações trabalhistas

Unidade 1: Breve história do Direito do Trabalho

Unidade 2: Princípios do Direito do Trabalho

Unidade 3: Relacionamento das organizações com os sindicatos

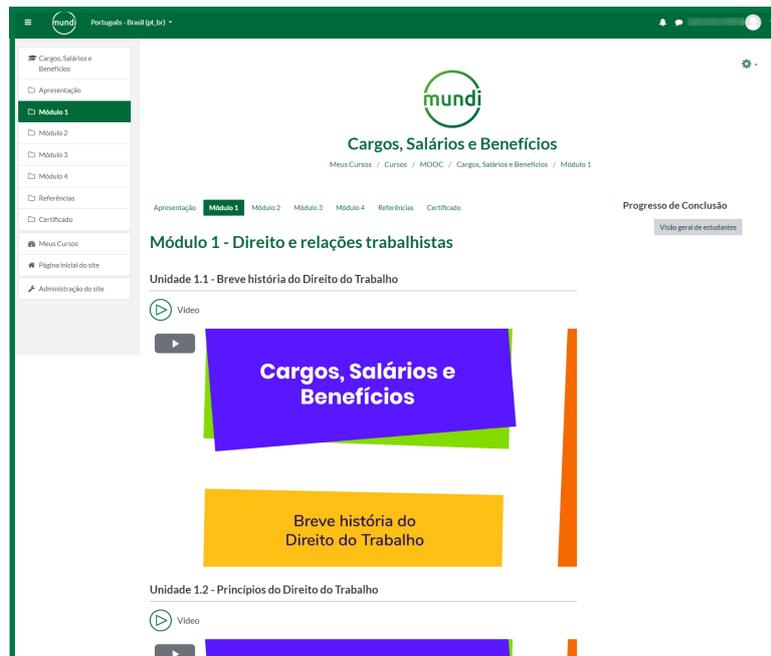
Unidade 4: Política das relações de trabalho

Unidade 5: Contrato de trabalho

Unidade 6: Reflexos no contrato de trabalho

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 13 – Módulo 1



Módulo 2 - Análise e descrição de cargos

Unidade 1: Estrutura dos cargos

Unidade 2: Descrição dos cargos

Unidade 3: Avaliação dos cargos

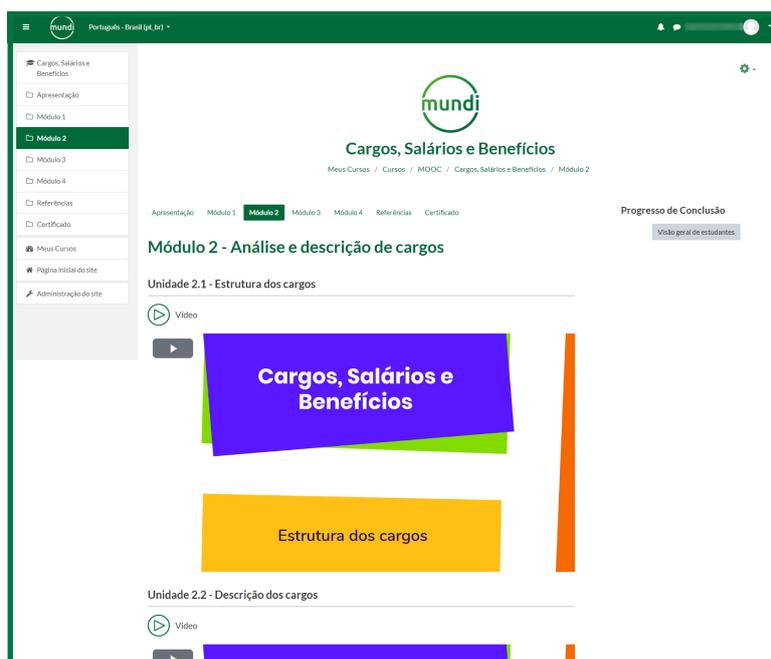
Unidade 4: O Plano de cargos e salários

Unidade 5: Desenvolvimento nas carreiras

Unidade 6: Carreiras baseadas em cargos X carreiras baseadas em competências

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 14 – Módulo 2



Módulo 3 - Pesquisa salarial

Unidade 1: Pesquisa salarial: conceitos básicos

Unidade 2: Como realizar uma pesquisa salarial?

Unidade 3: Tipos de pesquisa salarial

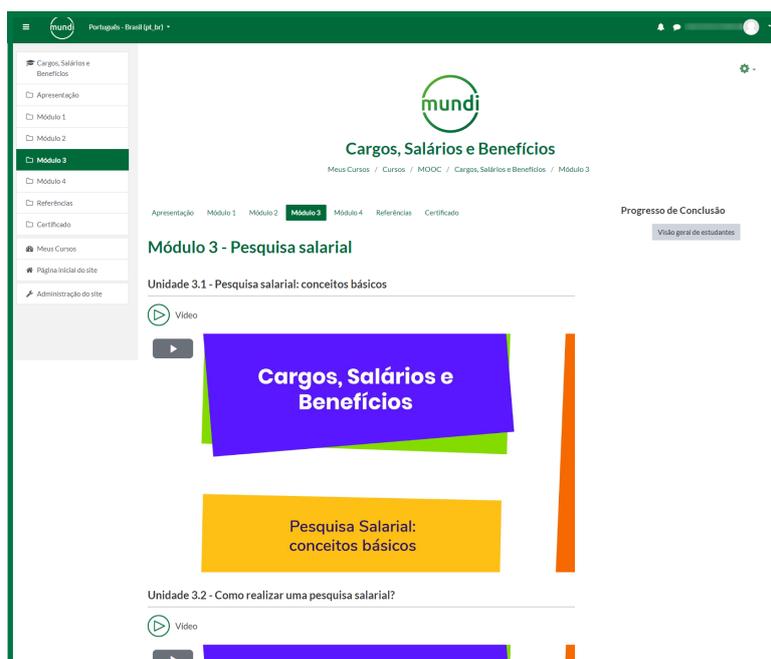
Unidade 4: Tipos de remuneração

Unidade 5: Estrutura Salarial

Unidade 6: Sistemas de remuneração

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 15 – Módulo 3



Módulo 4 - Política de remuneração

Unidade 1: Política Salarial: conceitos básicos

Unidade 2: Critérios da política salarial

Unidade 3: Enquadramento salarial

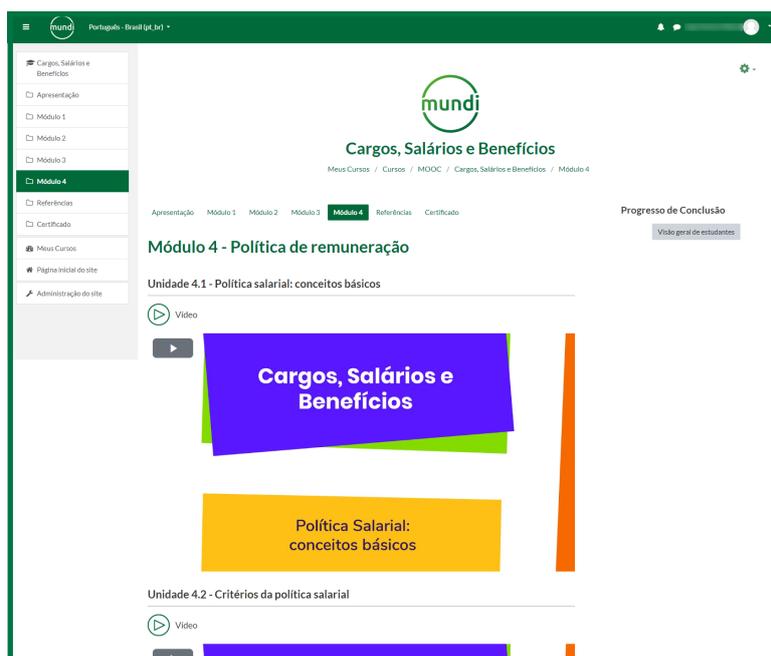
Unidade 4: Adequação dos salários

Unidade 5: Reclassificação de cargos

Unidade 6: Remuneração estratégica

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 16 – Módulo 4



14. METODOLOGIA DE ENSINO DO CURSO

A proposta metodológica está configurada de forma a oportunizar a formação integral do/a estudante, buscando contribuir para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, prático e crítico, por meio da atualização profissional. Nessa direção, a estrutura curricular, alinhada às práticas pedagógicas, visa estimular o estudante a criar soluções e a ter iniciativas nas organizações de seu trânsito.

A metodologia de ensino, no âmbito do curso, contemplará videoaulas e atividades avaliativas, que auxiliarão os/as alunos/as no desenvolvimento de habilidades intelectuais, procedimentais e atitudinais. Há, também, a preocupação em organizar o ambiente educativo de modo a articular as atividades propostas às diversas dimensões de formação dos jovens e adultos, favorecendo a transformação das informações em conhecimentos, diante das situações reais de vida.

Por fim, pode-se dizer que a gestão dos processos pedagógicos deste curso orienta-se pelos princípios da construção coletiva do conhecimento, da vinculação entre educação e trabalho, da interdisciplinaridade e da avaliação como processo.

O curso de Cargos, salários e benefícios, na modalidade a distância, conta com uma estrutura curricular de 4 módulos. Cada módulo disponibilizado contém uma proposta de trabalho com questionamentos (tarefa de aprendizagem) sobre o tema estudado.

14.1 Metodologia de ensino para pessoa com deficiência

A Política de Inclusão e Acessibilidade do IFSul, amparada na Resolução do Conselho Superior (CONSUP) nº 51/2016, contempla ações inclusivas, respeitando as diferenças individuais, especificamente das pessoas com deficiência, diferenças étnicas, de gênero, culturais, socioeconômicas, entre outras. Para a efetivação da Educação Inclusiva, o curso considera todo o regramento jurídico acerca dos direitos das pessoas com deficiência, instituído na Lei de Diretrizes e Bases – LDB 9394/1996; na Política de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva/2008; no Decreto nº 5.296/2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com Deficiência ou com mobilidade reduzida; na Resolução CNE/CEB nº 2/2001, que institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica; no Decreto nº 5.626/2005, dispondo sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras; no Decreto nº 7.611/2011, que versa sobre a Educação Especial e o Atendimento Educacional Especializado; na Resolução nº 4/2010, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Básica; na Lei nº 12.764/2012, que Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e na Lei nº 13.146/ 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A partir das referências legais supracitadas, o curso busca a acessibilidade com a produção de material acessível para leitores de tela e tradução para Libras, chamando a atenção para a importância de pensar cada ação de forma que tais

iniciativas sejam democráticas e ao alcance de todo/as.

14.2 Organização Curricular

A organização curricular do curso de Administração de Recursos Humanos foi estruturada considerando o princípio sociológico de que o conhecimento é uma produção histórica. Com base em tal concepção, a matriz curricular se efetiva no comprometimento em promover a construção de novos saberes, alicerçada em princípios teóricos e pedagógicos que propiciem aos/às estudantes desempenhar, futuramente, as atividades propostas no curso.

Faz-se importante destacar que o propósito de trabalho e a construção dos materiais didáticos nos cursos de qualificação do IFSul buscam a promoção do acesso e da autonomia do/a educando/a, num espaço pedagógico constantemente “lido”, interpretado, “escrito” e “reescrito” (FREIRE, 1996, p. 109). Nesse viés, os módulos que compõem a matriz curricular estão articulados e fundamentados numa perspectiva interdisciplinar.

O Quadro 1 descreve os módulos do curso e, no seguimento, é apresentado o programa. No entanto, pode haver adaptações para melhor atender aos estudantes, tanto na primeira oferta dos cursos, como em futuras edições, uma vez que a atividade oferece oportunidade de aprendizado teórico inserido na prática.

Quadro 1 – Matriz curricular do curso de Cargos, salários e benefícios, na modalidade a distância.

Módulo	Conteudista	CH
Módulo 1 Direito e relações trabalhistas	Maria de Fátima Oliveira Peringer	10h
Módulo 2 Análise e descrição de cargos	Maria de Fátima Oliveira Peringer	10h
Módulo 3 Pesquisa salarial	Maria de Fátima Oliveira Peringer	10h
Módulo 4 Política de remuneração	Maria de Fátima Oliveira Peringer	10h
Carga horária total do curso		40h

14.2.1 Programa

Curso	Cargos, salários e benefícios
Carga horária	40h
Ementa Integração de teoria e prática a respeito de cargos, salários e benefícios, por meio do estudo dos fundamentos do Direito do Trabalho. Análise das Relações de Trabalho. Estudo da importância da análise e descrição de cargos, bem como da política de remuneração. Conhecimentos sobre como elaborar uma pesquisa salarial - conteúdo de vital importância para o dia a dia. Exposição de argumentos que reforçam a ideia de que o mundo do trabalho necessita de profissionais e empresários numa relação equilibrada para o alcance de seus objetivos.	
Objetivos Objetivo geral: Analisar os principais referentes a sobre cargos, salários e benefícios. Além disso, o curso busca relacionar a disciplina com outras áreas do conhecimento, para que se possa ter maior entendimento sobre as relações de trabalho e tudo que as envolve. Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none">- Conhecer as leis voltadas ao Direito Trabalhista;- Compreender a importância da análise e descrição de cargos;- Inteirar-se sobre pesquisa salarial;- Entender a importância da política de remuneração.	
Conteúdos: Módulo 1 - Direito e relações trabalhistas <ol style="list-style-type: none">1. Breve história do Direito do Trabalho2. Princípios do Direito do Trabalho3. Relacionamento das organizações com os sindicatos4. Política das relações de trabalho5. Contrato de trabalho6. Reflexos no contrato de trabalho Módulo 2 - Análise e descrição de cargos <ol style="list-style-type: none">1. Estrutura dos cargos2. Descrição dos cargos3. Avaliação dos cargos4. O Plano de cargos e salários5. Desenvolvimento nas carreiras6. Carreiras baseadas em cargos X carreiras baseadas em competências	

Curso	Cargos, salários e benefícios
Carga horária	40h
<p>Conteúdos:</p> <p>Módulo 3 - Pesquisa salarial</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pesquisa salarial: conceitos básicos 2. Como realizar uma pesquisa salarial? 3. Tipos de pesquisa salarial 4. Tipos de remuneração 5. Estrutura Salarial 6. Sistemas de remuneração <p>Módulo 4 - Política de remuneração</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Política Salarial: conceitos básicos 2. Critérios da política salarial 3. Enquadramento salarial 4. Adequação dos salários 5. Reclassificação de cargos 6. Remuneração estratégica 	
<p>Metodologia</p> <p>O curso será desenvolvido por meio da Plataforma Mundi - plataforma de cursos online do IFSul para cursos em formato MOOC. MOOC é a sigla para Massive Open Online Courses, que, em português, significa “cursos online abertos e massivos”. Como o termo indica, esses cursos são disponibilizados na web para um grande número de pessoas e, por isso, são considerados massivos.</p> <p>Nessa Plataforma, os cursos são divididos em módulos (a cada 10 horas, um módulo); esses módulos são separados em até seis (6) unidades, onde são disponibilizadas videoaulas de curta duração, bem como atividades avaliativas a serem realizadas pelos/as estudantes.</p>	
<p>Bibliografia básica:</p> <p>BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 dez. 2020.</p> <p>BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14. dez. 2020.</p>	

Curso	Cargos, salários e benefícios
Carga horária	40h
<p>CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho. São Paulo: Ed. Atlas, 2003.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.</p> <p>DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada. 19.ed. São Paulo: LTr, 2020.</p> <p>FRANCO, José de Oliveira. Cargos, salários e remuneração. Paraná: IESDE, 2007.</p> <p>NETO, Francisco F. J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P.. Direito do Trabalho. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019.</p> <p>OLIVEIRA. A. Manual de Cargos e Descrição de Salários. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2007.</p>	
<p>Bibliografia complementar:</p> <p>PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: carreira e remuneração. 19. ed. — São Paulo : LTr, 2019.</p> <p>WOOD JR, Thomaz. e PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração e carreira por habilidades e por competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. Atlas, 3. ed., 2004.</p> <p>XAVIER, Ricardo de A. Prado. Sua Carreira: planejamento e gestão. São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2005.</p>	

14.3 Avaliação do processo ensino-aprendizagem

A avaliação da aprendizagem se constitui como processo formativo e investigativo, tendo por objetivo maior o acompanhamento e redirecionamento do processo de ensino-aprendizagem, voltado para o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o mundo do trabalho.

Para a metodologia que se propõe, a avaliação torna-se instrumento fundamental. O mecanismo ação-reflexão-ação é importante para que a avaliação cumpra o seu papel, ou seja, para que o julgamento qualitativo da ação esteja em função do aprimoramento desta mesma ação.

Desse modo, a avaliação da aprendizagem tem a finalidade de acompanhar e aperfeiçoar o processo de aprendizagem dos alunos, obedecendo aos princípios da formação integral e da interdisciplinaridade, expressando os resultados de aproveitamento no curso por meio de notas.

Ao final do curso, o aluno deverá obter, pelo menos, 60% da nota da avaliação para ser considerado aprovado.

14.4 Avaliação do Projeto Pedagógico do Curso

Este documento, além de orientar e sistematizar os processos avaliativos do curso, precisa contemplar a avaliação do próprio Projeto Pedagógico do Curso (PPC). Compreendemos o PPC como um documento “em processo”. Assim, torna-se necessário um acompanhamento sistemático, com a participação dos sujeitos envolvidos, a fim de que seja um instrumento democrático e participativo. A avaliação é compreendida, aqui, não como término do processo, mas como momento de reflexão e diagnóstico, apresentando elementos que irão subsidiar decisões e ações em busca de qualidade.

Como apresenta Luckesi, “a avaliação como crítica de percurso é uma ferramenta necessária ao ser humano no processo de construção dos resultados que planejou produzir, assim como o é no redimensionamento da direção da ação” (LUCKESI, 1998, p. 116).

Em termos de acompanhamento e monitoramento interno, as atividades acadêmicas e administrativas serão acompanhadas e monitoradas por meio da utilização de diferentes procedimentos e instrumentos, contemplando, também, a autoavaliação (refletir sobre a própria atuação), sempre visando a melhorias e não à punição nem à responsabilização de nenhum envolvido.

Alterações neste documento poderão ser propostas, com base em necessidades e/ou nos dados e estudos, mediante justificativa, seguindo os procedimentos apresentados pela Pró-Reitoria de Ensino do IFSul.

15. ATIVIDADES AVALIATIVAS

Todos os módulos possuem 6 questões e no mínimo 3 atividades extra para o banco de questões da plataforma Mundi.

Módulo 1

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) De acordo com os estudos realizados, você aprendeu que a palavra trabalho está associada com:
Selecione a assertiva correta:

a) Emprego.

b) Tortura.

c) Salário.

d) Produção.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) Com relação aos princípios da proteção do trabalhador, temos o in dubio pro operário, a condição mais benéfica e a norma mais favorável.
Escolha uma opção:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) O dissídio, no meio jurídico, tem, como forma, a expansão dos conflitos coletivos de trabalho.
Escolha uma opção:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

4) Sabemos que as negociações entre sindicatos e empresas envolvem determinados pontos a serem negociados. Tais pontos são?
Escolha a opção correta:

a) Econômico, social e político.

b) Social, privado e salário mensal.

c) Político, econômico e funcional.

d) Econômico, salarial e trabalhista.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

5) Silvio trabalha há 5 anos em um call center, na área central de sua cidade. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais; cabe destacar que seu salário sempre foi pago em dia. De posse desta informação, podemos dizer que tipo de relacionamento há entre Silvio e a empresa em que trabalha?

- | | |
|----|-----------------------------------|
| a) | Relação de trabalho. |
| b) | Relação de trabalho terceirizado. |
| c) | Relação de aprendiz. |
| d) | Relação de emprego. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) O teletrabalho é realizado na própria residência do trabalhador; entretanto, em determinados momentos, como numa reunião, ele irá à empresa que trabalha.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Questões extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) A emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é autorizada a partir de que idade?
Selecione a opção correta:

- | | |
|----|----------|
| a) | 16 anos. |
| b) | 18 anos. |
| c) | 14 anos. |
| d) | 15 anos. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) A empresa petrolífera está fechando sua unidade no Egito, consequentemente, Maria, que trabalha nessa unidade, foi convidada a ir para o Rio de Janeiro. Essa mudança deverá ser registrada no Contrato de Trabalho de Maria com a petrolífera, fato esse que não é ilegal.
Selecione uma das opções:

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

3) Um trabalhador, cuja esposa teve bebê, tem direito à licença paternidade. Durante a licença paternidade, o que acontece com o contrato de trabalho desse trabalhador?

Selecione a opção correta:

- | | |
|----|---|
| a) | O contrato de trabalho será encerrado. |
| b) | O contrato de trabalho será suspenso. |
| c) | O contrato de trabalho será interrompido. |
| d) | O contrato de trabalho será extinto. |

Módulo 2

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) Vocês estudaram que existem algumas condições básicas que definem um cargo. Quando nos referimos a como as tarefas ou atribuições devem ser desempenhadas, nós estamos falando de qual das condições?

- | | |
|----|----------------------------------|
| a) | Conteúdo do cargo. |
| b) | Autoridade. |
| c) | Métodos e processos de trabalho. |
| d) | Responsabilidade. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Adroaldo da Silva participou de um processo seletivo para o cargo de propagandista da área farmacêutica, porém um dos motivos que não levou o candidato a conseguir a vaga foi que, para o cargo, ele necessitava estar no quarto semestre do curso superior em administração. Dos fatores de especificação do cargo, qual deles não foi atingido por Adroaldo?

- | | |
|----|-----------------------|
| a) | Condição de trabalho. |
| b) | Requisito físico. |
| c) | Responsabilidade. |
| d) | Requisito mental. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) Segundo Chiavenato (2014), os métodos de avaliação de cargos buscam obter informação sobre os mesmos, levando em conta sua descrição e especificação, para permitir decisões únicas entre eles.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

4) Quais são os métodos empregados para obter informações sobre cargos?

a) Entrevista, questionário e observação.

b) Questionário, observação e pesquisa boca a boca.

c) Observação, entrevista com grupo e entrevista individual.

d) Questionário com funcionários, questionário com supervisor e entrevista.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

5) O desenvolvimento de carreiras é um processo formalizado e sequencial, que focaliza o planejamento do futuro dos funcionários que têm potencial para ocupar cargos mais elevados.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

6) Qual é o objetivo final da carreira baseada em competências?

a) Ascender, verticalmente, na hierarquia de cargos da organização.

b) Abastecer toda a organização de competências individuais e grupais.

c) Ampliar competências individuais e grupais.

d) Adequar mobilização interna de Cargos crescentemente complexos.

Questões extras - para banco de questões

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)	
1) Os serviços de informação aos funcionários fornecem informações sobre oportunidades de crescimento na empresa. Alguns desses serviços, tais como, o banco de talentos e o centro de recursos de carreira.	
a)	Verdadeiro.
b)	Falso.
Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
2) Qual dos métodos de avaliação de cargos é conhecido como ordenamento?	
a)	Método de Classificação por Cargos Determinados.
b)	Método de Avaliação por Pontos.
c)	Método de Escalonamento.
d)	Método de Comparação de Fatores.
Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)	
3) Os centros de avaliação preparam pessoas para o preenchimento de cargos de maior complexidade à medida que esses ficam vagos.	
a)	Verdadeiro.
b)	Falso.

Módulo 3

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
1) Há diversas fases de uma pesquisa salarial. Uma dessas fases corresponde à escolha dos cargos pesquisados e das empresas participantes. Com relação à escolha das empresas participantes, o tamanho das amostras deve ser de:	
a)	8 a 22 empresas.
b)	12 a 22 empresas.
c)	10 a 20 empresas.
d)	15 a 30 empresas.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) Em relação à coleta de dados, é fundamental, antes de começar essa etapa, enviar os convites às empresas pesquisadas, porém não há necessidade da troca de informações entre a empresa pesquisadora e as empresas pesquisadas.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) O bônus pago pela empresa, após a Reforma Trabalhista de 2017, não integra mais a remuneração do funcionário.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

4) Pedro Honório é um empreendedor que está abrindo sua primeira filial de hortifrúti. Ele está fazendo uma pesquisa salarial para saber o salário médio de um estoquista no mercado de trabalho. Ele enviou convite a doze empresas, entretanto apenas nove concordaram em participar da pesquisa. O restante das empresas falou para Pedro que uma das empresas não estava podendo atendê-lo; a outra empresa estava de mudança para João Pessoa/PB e a outra empresa, a área de estoque estava terceirizada. Os salários de estoquista, na média, é de: R\$1.100,00; R\$1.250,00; R\$1.150,00; R\$1.430,00; R\$1.100,00; R\$1.270,00; R\$1.311,00; R\$1.190,00; R\$1.350,00. O valor que o empresário Pedro poderá considerar como média salarial para o cargo de estoquista é de:

a) R\$929,25.

b) R\$1.115,10.

c) R\$1.013,73.

d) R\$1.239,00.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

5) Segundo Marras (20120), a remuneração estratégica é um misto de remuneração fixa, benefícios e outras vantagens oferecidas pela empresa. Quais seriam essas outras vantagens?

- | | |
|----|---|
| a) | Remuneração variável, remuneração por resultados, remuneração por competências e/ou habilidades. |
| b) | Remuneração fixa, remuneração variável, remuneração por eficiência e remuneração por habilidades. |
| c) | Remuneração por resultados, remuneração fixa, remuneração por eficiência e eficácia em assuntos estratégicos. |
| d) | Remuneração por habilidades e por tempo de emprego, remuneração por atingimento das metas e remuneração fixa. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) O grau corresponde a cada valor intermediário entre o mínimo e o máximo da faixa salarial.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Questões extras - para banco de questões

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

1) Os elementos que compõem a remuneração total são remuneração variável, incentivos salariais e benefícios sociais.

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Quais os desafios principais de um desenho do sistema de remuneração?

- | | |
|----|---|
| a) | Devem capacitar os funcionários para alcançar maiores benefícios ao longo do tempo e, em caso de necessidade, o sistema de remuneração deve estar de acordo com a remuneração paga pelos concorrentes. |
| b) | Remunerar adequadamente os funcionários da produção para que esses e a organização atinjam seus objetivos estratégicos, e deve captar o máximo de acionistas para que a empresa possa contar com os investidores. |
| c) | Deve capacitar a organização para alcançar seus objetivos estratégicos, e deve ser moldado e ajustado às características únicas da organização e do ambiente externo que a envolve. |
| d) | Habilitar a cúpula da empresa para que consiga motivar e incentivar os funcionários a alcançarem metas cada vez mais altas e os acionistas a investirem nos atuais e novos projetos de expansão da organização. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) Os incentivos são formas de recompensar os funcionários de uma organização. Eles estão relacionados ao reconhecimento, às promoções, aos prêmios, entre outras retribuições oferecidas em função do desempenho do indivíduo (ARAÚJO; GARCIA, 2009).

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Módulo 4

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) Temos diversos conceitos para política salarial. Grande parte desses conceitos indica que a política salarial busca justiça quando o assunto é o estabelecimento de salários condizentes com o tipo de trabalho realizado. Entretanto, há necessidade de focar outros conceitos sobre:

- | | |
|----|---|
| a) | Salário variável; salário fixo e salário maternidade. |
| b) | Salário fixo; salário indireto e salário direto. |
| c) | Salário variável; salário direto e comissões. |
| d) | Salário mínimo; salário profissional e piso salarial. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) Segundo Chiavenato (2014) a política salarial baseada nos cargos funciona bem quando os cargos mudam rapidamente, a tecnologia é instável, a rotatividade alta, os funcionários recebem treinamento intensivo para aprender as tarefas, os cargos são padronizados no mercado e as pessoas desejam crescer por meio de aumentos salariais.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) Chiavenato (2014) destaca sete critérios da política salarial eficaz. Um desses critérios é a política salarial ser incentivadora, a qual significa que os profissionais devem compreender que o sistema de salários é justo e sentir que representa um sistema razoável para eles e também para a organização.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

4) Quando nos referimos ao procedimento de correção de desigualdade salarial caracterizado pela análise de regras que disciplinam, diante do quadro de carreira, as fórmulas de acesso aos cargos, as características funcionais destes e os salários a eles atribuídos. Estamos falando sobre o quê?

a) Política Salarial.

b) Remuneração Estratégica.

c) Enquadramento Salarial.

d) Adequação Salarial.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

5) Vimos que os enquadramentos salariais podem ocorrer por adequação, não necessariamente por promoção ou aumento por mérito. Então, selecione uma situação que se encaixa com a adequação salarial.

a) O salário dos funcionários da empresa Vento no Litoral foi corrigido de acordo com a inflação, que ficou em 6% ao ano.

b) O salário de Matias Mantovani sofreu um aumento no mês de outubro porque Matias foi promovido a gerente de frota.

c) O salário de Mariele Nunes teve aumento devido a funcionária, que é vendedora ter atingido as metas propostas pela empresa, aliás ficou acima das metas.

d) Os funcionários da Pãozinho Doce ainda não tiveram nenhum aumento salarial porque não foi definido o percentual de aumento.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) "A reclassificação ou aumento por reclassificação ocorre quando a um cargo forem atribuídas tarefas mais complexas, que através da reavaliação proporcionam elevação de grau" (PONTES, 2002, p.251).

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Questões extras - para banco de questões

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

1) Temos tendências ascendentes e declinantes no mundo do trabalho. Uma dessas tendências diz respeito às características da gestão empresarial, cuja tendência ascendente está centrada na visão comum, identidade e valores compartilhados, além do foco em recursos humanos e gestão da informação.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Existem vários modelos de remuneração estratégica. O modelo que é aplicado em níveis de funcionários que ocupam cargos de liderança, controle, planejamento e responsabilidades por resultados é chamado de:

a) Remuneração por habilidades.

b) Remuneração acionária.

c) Remuneração por competência.

d) Remuneração por resultados.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) Os reajustes individuais podem ser classificados por reajustes por promoção, reajustes por mérito e reajustes por adequação.

a) Verdadeiro.

b) Falso.

REFERÊNCIAS

BELISÁRIO FILHO, J. F.; CUNHA, P. **A Educação Especial na Perspectiva da Inclusão Escolar**: transtornos globais do desenvolvimento. Vol. 9. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial; Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2010.

CENTRO DE ESTUDOS SOBRE AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO – CETIC. **Pesquisa TIC domicílios 2013: pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação no Brasil**. Disponível em: <https://www.cetic.br/media/analises/tic-domicilios-2013.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2020.

PRONATEC. **Cursos FIC**. Disponível em: <http://pronatecportal.mec.gov.br/arquivos/guia.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2020.

ÉGLER, M. T. **Inclusão Escolar**: O que é? Por que? Como Fazer? São Paulo: Moderna, 2003, 2006. (Coleção Cotidiano Escolar).

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Editora Paz e Terra, 25.ed., 2002.

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M.; RAMOS, M. A política de educação profissional no governo Lula: um percurso histórico controvertido. **Revista Educação & Sociedade**. Revista de Ciência da Educação. Centro de Estudos Educação e Sociedade. CEDES, Campinas, v. 26, n. 92, p. 1087-1113, Número Especial, out. 2005.

LUCKESI, C. **Avaliação da aprendizagem escolar**. 8.ed. São Paulo: Cortez, 1998.

UNESCO & MEC-Espanha. **Declaração de Salamanca e Linha de Ação**: Sobre Necessidades Educativas Especiais. Brasília: CORDE, 1994.



