

CEST: MISSÃO E VISÃO

Missão	<i>Promover educação superior de excelência, formando profissionais competentes e éticos, cidadãos comprometidos com o desenvolvimento da sociedade e com o segmento das pessoas com deficiência, conscientes de sua função transformadora.</i>
Visão	<i>Ser referência regional em educação superior, reconhecida pela excelência de sua atuação e compromisso social.</i>

DADOS DA DISCIPLINA

CÓDIGO	NOME	CH TOTAL	PERÍODO
1081	GESTÃO DE CARGOS E SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO	80h	3º

EMENTA

Conhecimento de cada função do conjunto de cargos da empresa. Descrição de cargos. Requisitos necessários para os ocupantes dos cargos. Remuneração estratégica: conceitos, métodos e ferramentas para elaboração de um sistema de remuneração adequado às políticas da empresa. Plano de carreira. Análise, desenhos e avaliação de cargos. Estrutura e pesquisa salarial. Administração de planos e benefícios.

OBJETIVOS

GERAL

Entender os conceitos da Gestão de Cargos e Sistema de Remuneração e sua aplicação prática no âmbito organizacional, levando em consideração as demandas do ambiente empresarial e as tendências dos cenários atuais.

ESPECÍFICOS

Destacar os principais conceitos, bem como o histórico, as características e as metodologias da gestão de cargos e sistemas de remuneração.

Desenvolver a capacidade analítica e crítica por meio da compreensão da dinâmica competitiva das organizações e das contingências dos mercados relacionados à gestão aos cargos e sistema de remuneração.

Praticar a aplicação das ferramentas de gestão de cargos no âmbito das organizações.

Elaborar um plano estratégico com base nos subsídios teóricos adquiridos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I - Principais Conceitos, Histórico e Importância da Gestão de Pessoas (10h)

- 1.1 Gestão de Pessoas - Definição e História
- 1.2 A Evolução da Área de ARH
- 1.3 Fatores Condicionais do Modelo de Gestão de Pessoas nas Organizações
- 1.4 As Mudanças na Função de RH-Principais Desafios
- 1.5 Modelo de Gestão de Pessoas
- 1.6 Aspectos da Moderna Gestão de Pessoas: os Processos da Gestão de Pessoas

UNIDADE II - Sistema de Modelagem de Cargos (10h)

- 2.1 Conceitos de Cargo
- 2.2 Desenhos de Cargo
- 2.3 Modelos de Cargos
- 2.4 Descrição e Análise de Cargos
- 2.5 Instruções para preenchimento do formulário de descrição de cargo (atividade prática)
- 2.6 A utilização da descrição e análise de cargos

UNIDADE III - Compensação Total e Compensação Estratégica (10h)

- 3.1 O Modelo Tradicional dos Planos de Cargos e Salários
- 3.2 Formas mais usuais para obtenção da justiça salarial
- 3.3 Princípios dos Planos de Remuneração
- 3.4 Consequências de Administração Salarial sem Políticas Firmes e Critérios
- 3.5 Comportamentos e mitos relacionados à remuneração
- 3.6 As Novas Formas de Remuneração
- 3.7 Remuneração Estratégica
- 3.8 O sentido estratégico e as formas de remuneração e recompensas

UNIDADE IV - Remuneração por Habilidades e Competências (20h)

- 4.1 Considerações

- 4.2 Mudanças de paradigmas: aumento salarial por critério de “mérito” x aumento salarial baseado em competências e habilidades
- 4.3 Conceito
- 4.4 Abrangência e Operacionalização de Pagamento Baseado em Competências e Habilidades
- 4.5 Formas principais para definir ou organizar fatores de competências e habilidades
- 4.6 Sistema Integrado de RH baseado em Competências (SIRHC)
- 4.7 Fatores de Competência
- 4.8 Modelo de Instrumento de Avaliação de potencial para pagamento baseado em competências e habilidades
- 4.9 Advertência
- 4.10 Os Benefícios do Sistema de Pagamento Baseado em Competências e Habilidades

UNIDADE V - Remuneração Variável e por Resultados (10h)

- 5.1 Remuneração Variável
- 5.2 Mudanças Culturais Necessárias para a Remuneração Variável
- 5.3 Programas de Participação nos Resultados
- 5.4 Fatores para a viabilidade da PR
- 5.5 Tipos de Remuneração Variável

UNIDADE VI - Elaboração do Plano de Cargos e Salários (20h)

- 6.1 Roteiro do Plano
- 6.2 Aplicação das Técnicas

PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS

Aulas expositivas e dialogadas; atividades individuais e em equipes; exposição de vídeos; estudos dirigidos; estudos de caso; debates e seminários.

TRABALHOS DISCENTES EFETIVOS – TDE's

- TDE 1: Estudo de caso (3h)
- TDE 2: Elaboração de um Plano de Cargos e Salários (05h)

RECURSOS DIDÁTICOS

Quadro branco e acessórios, data show, artigos, textos e vídeos.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO

A avaliação tem caráter processual e diagnóstico, objetivando o acompanhamento do desempenho do aluno no decorrer da disciplina, para tanto, devem ser considerados aspectos qualitativos como a participação ativa nas aulas e atividades acadêmicas, o relacionamento aluno-professor e aluno-aluno, a cooperação, a competência fundamentada na segurança dos conhecimentos adquiridos, a autonomia para aprofundar os conhecimentos, a pontualidade, o cumprimento de prazos na entrega de trabalhos, dentre outros.

Cotidianamente, a cada aula, a avaliação ocorrerá com base em procedimentos como: discussão de temas relacionados aos conteúdos; exercícios escritos; produção textual; estudo dirigido, estudo de casos, análises de peças jurídicas etc.

Além dos aspectos qualitativos, serão observados os critérios objetivos regimentais:

- a) frequência mínima de 75% da carga horária da disciplina;
- b) três notas parciais (uma por mês, a cada 1/3 do conteúdo trabalhado, cumulativamente ou não) que serão compostas da seguinte forma:

- avaliação escrita individual com peso de 100% quando admitir, em seu conteúdo, questões referentes ao texto acadêmico;

- avaliações escritas individuais na proporção mínima de 70%, quando associadas a atividades acadêmicas individuais, cuja proporção será de até 30% para a composição da nota.

Estão previstas como atividades acadêmicas:

- a) leitura e interpretação do artigo científico que subsidiarão uma produção textual a ser feita pelo aluno, individualmente, em sala de aula, a partir de um tema ou questionamentos propostos pelo professor, com base no artigo indicado; essa produção terá peso de 20% ou 30% na composição da nota da 2ª ou 3ª avaliação, conforme correlação entre artigo e conteúdo trabalhado;

- b) outras atividades que se fizerem necessárias de acordo com a complexidade dos conteúdos.

Em consonância às normas institucionais, não obtendo média para aprovação a partir das três notas parciais, o discente automaticamente estará inscrito para realizar a prova substitutiva e, caso ainda não seja aprovado, mas tendo alcançado a média 4,0 (quatro), se submeterá à prova final.

ARTIGO CIENTÍFICO E TEXTO PARA ATIVIDADES ACADÊMICAS

- Texto acadêmico:
- Artigo

BIBLIOGRAFIA

BÁSICA

- ASSIS, M. T. de. **Gestão de programas de remuneração**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**: como incrementar talentos na empresa. 8.ed. rev. e atual.. Barueri, SP: Manole, 2016.
- WOOD JR.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração estratégica**: a nova vantagem competitiva. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

COMPLEMENTAR

- BASTOS NETO, C. P. dos S. **Gestão estratégica de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: editora da FGV, 2010.
- BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas**: novas práticas, conceitos tradicionais. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos – PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2011.
- HURKZOK, R. **Remuneração**: cargos, salários ou competências? Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.
- SOUZA, M. Z. de A. **Cargos, carreiras e remuneração**. São Paulo: Ed. FGV, 2005.