

Sistemas de Remuneração	
Módulo E	Carga Horária: 100h
Ementa	Compreensão dos conceitos dos sistemas de remuneração abrangendo seus componentes (salariais e de benefícios), tendo como base a estrutura de cargos e respectivos salários na organização. Entendimento dos reflexos da política de remuneração sobre a competitividade da empresa. Aprofundamento das etapas para elaboração de um plano de cargos e salários. Compreensão e aplicabilidade das modalidades de benefícios, correlacionando culturas organizacionais e níveis de cargos.
Objetivos	Identificar e compreender os diferentes conceitos e modelos de sistemas de remuneração aplicados no mercado de trabalho. Avaliar em decorrência de questões éticas e sustentáveis, o impacto das decisões relacionadas as diferentes formas de aplicação de critérios de remuneração. Habilidade na proposta da remuneração e manutenção como um sistema estratégico relacionado à produtividade e sustentabilidade organizacional em gestão de pessoas
Bibliografia Básica	<p>MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14ª Ed.- São Paulo:Saraiva 2011</p> <p>WOOD, T. e PICARELLI, V. Remuneração e carreira por Habilidades e por Competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 2004.</p> <p>OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2011.</p> <p>IVANCEVICH, JOHN M. Gestão de Recursos Humanos. 10 ed. McGrall Hill, 2008. Disponível em http://books.google.com.br/books?id=ZfrYuGhhLmsC&pg=PA307&dq=sistemas+de+remunera+acesso+em+30/01/2013</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Administração da Remuneração. 2ª ed.CENGAGE, 2012. Disponível em http://books.google.com.br/books?id=RvaNYtldAbQC&printsec=frontcover&dq=sistemas+de+remunera%C3%A7%C3%A3o+refer%C3%Aancia+on+line&hl=pt-PT&sa=X&ei=b4EJUbc8JpG-9gTBz4DgCQ&ved=0CDwQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false</p> <p>MARRAS, Jean Pierre e MARRAS NETO, Pietro. Remuneração Estratégica. Elsevier Brasil, 2012. http://books.google.com.br/books?id=P_KbaeW90MEC&printsec=frontcover&dq=remunera%C3%A7%C3%A3o+estrat%C3%A9gica&hl=pt-T&sa=X&ei=G4cJUe_BGI_S9QTK0IGQB&ved=0CDoQ6AEwAA</p> <p>FISCHER, Andre Luiz. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/>. Acesso em: 2013-02-01.</p> <p>RODRIGUES, Júnia Marçal. Remuneração e competências: retórica ou realidade? RAE vol. 46 • edição especial Minas Gerais. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae/vol46-num0-2006/remuneracao-competencias-retorica-ou-realidade>Acesso em 2 de fevereiro de 2013</p>
Bibliografia Complementar	ZIEMPECK, Beverly Glen. Administração de Salários. São Paulo: Atlas, 1992.

	<p>MILKOVICH, George T. e BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. Editora Atlas, 2000.</p> <p>PONTES, B.R. Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração. 15ª. Edição. 2005. LTR Editora</p> <p>SOUSA, Maria Quitéria Lilsboa et al. Novos sistemas de remuneração: a perspectiva dos executivos. XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção - Ouro Preto, MG, Brasil, 21 a 24 de out de 2003 Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2003_TR0707_1385.pdf> Acesso em 2 de fevereiro de 2013</p> <p>ARRUDA, Jaqueline Freitas; RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Martius Vicente. A influência da remuneração por desempenho na satisfação dos trabalhadores: estudo de caso em uma empresa comercial. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão 8 e 9 de junho de 2012. Disponível em: http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg8/anais/T12_0567_2661</p>
Critérios de Avaliação	<p>Primeiro Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos, prova qualis valendo 2 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 2 pontos</p> <p>Segundo Bimestre: avaliação individual valendo 6 pontos e avaliações (exercício, trabalho, saída técnico pedagógica) valendo 4 pontos</p> <p>Substitutiva: na hipótese de ausência na avaliação individual e Recuperação nas vistas das provas e no último encontro.</p> <p>Critérios para aprovação:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frequência maior ou igual a 75% (setenta e cinco por cento); 2. Média final maior ou igual a 4 e menor do que 6 = exame 3. Média final menor do que 4 – não tem direito a recuperação e está reprovado. <p>Maiores detalhes encontram-se no Manual do Aluno disponibilizado no site da Faculdade Sumaré.</p>

PROGRAMAÇÃO DAS AULAS

1ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Apresentar a disciplina ao discente especificando todo o processo de aprendizagem, metodologia utilizada e outros detalhes da disciplina bem como regras de convívio e gerais da Faculdade.
Conteúdos:	Apresentação do Plano de Ensino com dissertação do programa da disciplina. Deixar claramente estabelecido o conteúdo da disciplina, a bibliografia utilizada, os procedimentos didáticos, os sistemas de avaliação e frequência. Ressaltar a corresponsabilidade dos alunos e do professor no processo de construção do conhecimento; Conceitos e reflexões relacionadas aos sistemas de remuneração no cenário histórico e contemporâneo.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

2ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Aprender as diferentes formas de remuneração praticas pelo mercado de trabalho.
Conteúdos:	Estudo da diferença entre Salário e Remuneração; Aplicabilidade e validação da Remuneração na Gestão de Recursos Humanos;

	Equilíbrio interno da empresa: a importância da Remuneração na atração de talentos para a organização.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

3ª. Encontro

Objetivos Específicos:	Estudar o impacto da economia no processo de remuneração; Analisar as vantagens de modelos de remuneração com base em cálculos estatísticos.
Conteúdos:	Como interpretar os índices econômicos, IGP, IGP-M, INPC e outros, na postulação das antecipações salariais e aumentos gerais (dissídio coletivo) ; Como transformar percentuais em índices e como transformar índices em percentuais, aplicando, para isso, princípios matemáticos para obtenção dos resultados; A importância da aplicação dos índices sobre a folha de pagamento, valores e percentuais de acréscimo. Exercícios práticos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

4ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreensão das influências dos indicadores econômicos nas formas de remuneração. Estudo abrangente dos diferentes impactos econômicos financeiros (cenários).
Conteúdos:	Como calcular índices de antecipações salariais, baseando-se nos indicadores econômico-financeiros. Exercícios práticos; Como calcular o coeficiente de acréscimo do montante da folha de pagamento. Exercícios práticos; Como calcular o coeficiente dos encargos sociais sobre o acréscimo do montante da folha de pagamento; Exercícios práticos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

5ª Encontro

Objetivos Específicos:	Estudo específicos das nomenclaturas relacionadas aos Sistemas de Remuneração.
Conteúdos:	Conceitos e definições de salário; Responsabilidades e atribuições do analista de cargos e salários.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

6ª Encontro

Objetivos Específicos:	Contextualização de um plano de cargos e salários compreendendo todos os itens correlacionados.
Conteúdos:	Organização da administração de cargos e salários: Comitê de Salários, Fases do programa e análise de função; Conceito de função, tarefa e cargo; Metodologia e áreas de análise.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

7ª Encontro

Objetivos Específicos:	Análise dos métodos e critérios de apuração de cargos e salários.
Conteúdos:	Métodos utilizados para análise na administração de cargos e salários; Métodos quantitativos. Métodos não quantitativos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

8ª Encontro

Objetivos Específicos:	Estudo e análise de diferentes Pesquisas Salariais por setor da indústria, cargos e especificidades do cargo.
Conteúdos:	Descrição de Cargos. Conceitos do Manual de Avaliação de Cargos; O cruzamento das informações referentes ao processo de coleta de informações e de análise do cargo.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

9ª Aula:

Objetivos Específicos:	Avaliação bimestral - Avaliação individual, dissertativa e de múltiplas escolhas.
Conteúdos:	Matéria do primeiro bimestre.
Metodologia de Ensino:	Questões objetivas e questões dissertativas.

10ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vista e revisão da avaliação bimestral.
Conteúdos:	Vista, correção e revisão do conteúdo programático ministrado no bimestre.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

11ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreensão dos diferentes sistemas de remuneração e seus impactos frente a vantagem competitiva organizacional e resultados.
Conteúdos:	Sistemas de Remuneração (fixo, variável, modelos mistos); Conceitualização e aplicação prática por tipo de cargo; Distribuição de lucros em função dos sistemas de remuneração; Práticas e aplicações de mercado associadas ao sistema de remuneração; Exemplos práticos e estudos de casos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

12ª Encontro

Objetivos Específicos:	Estudo de modelos de avaliação correlacionando competências e valores financeiros; Compreensão da aplicação de fatores no processo de apuração de resultados para interpretação da tabela de avaliação.
Conteúdos:	Modelo de Manual de Avaliação; Conceitualização dos fatores; A tabela de avaliação de Cargos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

13ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreensão da contextualização e aplicação das pesquisas salariais e especificamente de sua importância frente ao sistema de remuneração para as organizações.
-------------------------------	---

Conteúdos:	Pesquisa Salarial; Metodologia da Pesquisa; Planejamento de uma Pesquisa Salarial.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

14ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreensão dos processos de análise do sistema de remuneração através de classes salariais; Contextualização do impacto das faixas salariais por profissional contratado ou cargo.
Conteúdos:	Elaboração das classes salariais; Elaboração das faixas salariais; Laboratório de Informática: Curvas Salariais no Excel.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

15ª Encontro

Objetivos Específicos:	Associação e correlação da aplicação de conceitos estatísticos na interpretação de informações relacionadas a sistemas de informações.
Conteúdos:	Cálculos referentes ao primeiro quartil, moda, mediana, média aritmética ponderada e terceiro quartil; Cálculos referentes ao primeiro quartil, moda, mediana, média aritmética ponderada e terceiro quartil; Cálculos referentes ao desvio padrão inferior e superior.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

16ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreensão da contextualização e aplicação das pesquisas salariais e especificamente de sua importância frente ao sistema de remuneração para as organizações.
Conteúdos:	Pesquisa Salarial. Metodologia da Pesquisa. Planejamento de uma Pesquisa Salarial.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

17ª Encontro

Objetivos Específicos:	Compreensão de discussão de benefícios.
Conteúdos:	Benefícios (legais e por determinação da empresa) e Incentivos; Conceitualização e tipos de benefícios; Associação dos benefícios com a natureza da Indústria; Práticas atuais de Mercado; Pirâmide Organizacional versus Benefícios Concedidos.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

18ª Encontro

Objetivos Específicos:	Avaliação individual, dissertativa e de múltipla escolha.
Conteúdos:	Matéria do segundo bimestre.
Metodologia de Ensino:	Questões sobre conteúdo trabalhado.

19ª Encontro

Objetivos Específicos:	Vistas e correção da avaliação bimestral e revisão do conteúdo
-------------------------------	--

Conteúdos:	Vista e revisão conteúdo ministrado no segundo bimestre.
Metodologia de Ensino:	Aula teórica- expositiva e exercícios.

20ª Encontro:

Objetivos Específicos:	Recuperação – Revisar o conteúdo ministrado no semestre, buscando elucidar as dúvidas do aluno.
Conteúdos:	Conteúdo abordado no semestre. Compreensão de toda a contextualização relacionada a Sistemas de Remuneração.
Metodologia de Ensino:	Exercícios.