



## REMUNERAÇÃO E DESEMPENHO HUMANO

**Prof. Carolina Toscani**  
**Turmas M1 e N1**  
**2024.2**

### **DADOS GERAIS**

Disciplina: Remuneração e Desempenho Humano

Código: SAOB29

Pré-requisito: Não há

Créditos: 04

CH total: 60h

CH semanal: 04

Padrão (PD): 45h total/3h semana

Orientada (OR): 15h total/1h semana

Turmas M1 e N1

Docente(s): Carolina Toscani

Contato: carolinatoscani@gmail.com

Acesso ao Ambiente Virtual de Aprendizagem: endereço [www.office.com](http://www.office.com) - Teams

### **EMENTA**

Estratégia Organizacional e a composição da Remuneração. Remuneração Fixa.

Remuneração Variável. Aspectos

Legais da Remuneração. Benefícios. Avaliação do Desempenho Humano.

### **SUGESTÃO DE PROGRAMA**

1. Estratégia Organizacional e a composição da Remuneração

1.1 Estrutura salarial

1.2 Política Salarial

2. Remuneração Fixa

2.1 Remuneração Funcional

2.2 Remuneração baseada em Competências

3. Aspectos Legais da Remuneração

3.1 Consolidação das leis trabalhistas e Reforma Trabalhista

3.2 Convenções coletivas do trabalho

3.3 Folha de pagamento

4. Benefícios

4.1 Benefícios Legais

4.2 Benefícios Espontâneos

4.3 Sistema de Benefícios Flexíveis



## 5. Pesquisa Salarial

### 5.1 Estrutura de uma Pesquisa Salarial

### 5.2 Análise dos Resultados da Pesquisa Salarial

## 6. Avaliação do Desempenho Humano

### 6.1 Objetivos

### 6.2 Métodos de avaliação de desempenho

### 6.3 Feedback e Gestão dos Resultados

### 6.4 Tendências em Avaliação de Competências

## **BIBLIOGRAFIA BÁSICA**

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O Novo Papel da Gestão do Talento Humano. Grupo GEN, 2020.

PONTES, B. R. Administração de cargos e salários: Carreiras e remuneração. LTr Editora, 2021.

PONTES, B. R. Avaliação de Desempenho-Métodos Clássicos e Contemporâneos: Avaliação por Objetivos, Competências e Equipes. LTr Editora, 2022.

## **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

CONTE, D. Valorização e remuneração de pessoas. Editora Senac São Paulo, 2020.

DE ALMEIDA SOUZA, M. Z. et al. Arquitetura de sistemas de remuneração. Editora FGV, 2016.

FRANCO, F. V. et al. Remuneração estratégica na Administração Pública. Caderno de Administração, v. 25, n. 1, p. 1-10, 2017.

HIPOLITO, J. A. M. Recompensas em organizações que atuam no terceiro setor: Análise a partir de seus pressupostos orientadores. 2004. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

LEME, R. Avaliação de desempenho com foco em competência. Qualitymark Editora Ltda, 2006.

LOURENÇO, J. C. Carreira: Salário, Remuneração, Cargos e Funções. Clube de Autores, 2021.

MARRAS, J.P.; TOSE, M. Avaliação de desempenho humano. Elsevier Brasil, 2013.

**PLANO DE ENSINO**

<b>DATA</b>	<b>SEMANA</b>	<b>ASSUNTO</b>	<b>ATIVIDADE ORIENTADA</b>
<b>05/09</b>	<b>1</b>	<b>Apresentação da disciplina</b> Estratégia Organizacional e a composição da Remuneração	
<b>12/09</b>	<b>2</b>	Estratégia Organizacional e a composição da Remuneração	AO 1 - Semanas 1 e 2 - Descrição de Cargos
<b>19/09</b>	<b>3</b>	Estratégia Organizacional e a composição da Remuneração	
<b>26/09</b>	<b>4</b>	Estratégia Organizacional e a composição da Remuneração	AO 2 - Semanas 3 e 4 - Avaliação de Cargos
<b>03/10</b>	<b>5</b>	Pesquisa Salarial	
<b>10/10</b>	<b>6</b>	Pesquisa Salarial	AO 3 - Semanas 5 e 6 - Tabela Salarial
<b>17/10</b>	<b>7</b>	<b>PROVA 1 BIMESTRE</b>	
<b>27/10</b>	<b>8</b>	Remuneração Fixa	
<b>31/10</b>	<b>9</b>	Remuneração Fixa	
<b>07/11</b>	<b>10</b>	Benefícios	AO 4 - Semanas 8 a 10 - Remuneração, Benefícios e Políticas

14/11	11	Aspectos Legais da Remuneração	
21/11	12	ATIVIDADE ONLINE	
28/11	13	Avaliação de Desempenho	
05/12	14	Avaliação de Desempenho Revisão	AO 5 - Semanas 12 e 13 - Avaliação de Desempenho
12/12	15	<b>PROVA 2 BIMESTRE</b>	
19/12		<b>PROVA FINAL</b>	

### INFORMAÇÕES IMPORTANTES:

#### APROVAÇÃO:

1. *Nota:* **A nota de aprovação é 70.** Se o aluno obtiver de 40 a 69 pontos terá direito a fazer a prova final. Para esses alunos, a nota final será a soma da nota das avaliações normais + a nota da prova final dividido por 2 (nota + nota final/2). Essa nota deverá ser maior que 50. Os alunos que obtiverem menos de 40 pontos nas atividades normais serão reprovados.
2. *Frequência:* a frequência mínima exigida é de 75%. Os alunos que possuírem mais do que 15 faltas ao longo do semestre serão automaticamente **REPROVADOS**, independentemente da nota obtida nas avaliações. **IMPORTANTE:** a **RESPONSABILIDADE** pelo controle de faltas é do **ALUNO**.

#### DIRETRIZES DE AVALIAÇÃO:

1. *Primeiro Bimestre:* 60% da nota será composta pela prova bimestral e 40% da nota será composta pelas atividades



2. *Segundo Bimestre*: 60% da nota será composta pela prova bimestral e 40% da nota será composta pelas atividades
3. *Prova Final*: 100% da nota será relativa à prova final

#### **ABONO DE FALTAS:**

**Não existe abono de faltas concedido pelo professor.** Os casos de abono de faltas, de acordo com o manual do aluno, serão tratados pela coordenação do curso, por meio de exercício domiciliar

#### **PROVAS:**

Serão realizadas, pelo menos, duas provas ao longo do semestre. Estas provas serão **INDIVIDUAIS E SEM CONSULTA**

#### **REGRAS PARA A ENTREGA DE TRABALHOS:**

1. A entrega dos trabalhos (atividade orientada AO e/ou atividades realizadas em sala AS) deverá ser feita por meio da plataforma teams, no espaço correspondente, observando-se sempre a data e horário limite para entrega. Eventualmente trabalhos escritos poderão ser solicitados pela professora (entregues em sala)
2. Necessário SEMPRE incluir o nome COMPLETO de todos os participantes do grupo nas atividades entregues

#### **PRESENÇA (CHAMADA):**

**A chamada será feita PELO MENOS duas vezes por aula (no início e logo após o intervalo).** Caso algum aluno tenha perdido a chamada, **é de sua responsabilidade**, procurar o professor e solicitar a sua presença, mesmo que parcialmente (caso isso seja necessário, **NÃO INTERROMPER A AULA PARA SOLICITAR PRESENÇA NA CHAMADA**).

#### **COMUNICAÇÃO:**

A comunicação com a professora (fora de sala de aula) poderá ser feita pelo e-mail [carolinatoscani@gmail.com](mailto:carolinatoscani@gmail.com) ou pelo CHAT do teams