



**Faculdade Sumaré**

**Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

**4º. Semestre**

**PROJETO PROFISSIONAL INTERDISCIPLINAR IV**

Tema: Gestão de Remuneração

Objetiva desenvolver o tema proposto abrangendo: sistemas de remuneração, sistemas de informações em RH, estatística e lógica e interpretação de dados. Este projeto possibilita ao aluno, de maneira prática, analisar e elaborar processos de Gestão de Remuneração.

# Manual de orientação para Docentes e Discente

Este Manual tem por objetivo orientar docentes e discentes a respeito do Projeto Profissional Interdisciplinar, esclarecendo: os Componentes Curriculares do Curso e do Semestre; Objetivo do Trabalho; Contribuições para o Curso Superior; Metodologia; Aspectos Interdisciplinares, envolvendo componentes multidisciplinares e transversais; Responsabilidades do Professor Orientador, Docentes e Discentes; Avaliação do Ensino Aprendizagem; Roteiro, e; Cronograma de Atividades.

## 1. Componente Curricular

<b>Componente Curricular</b>	
<b>MÓDULO A – FORMAÇÃO BÁSICA DE GESTÃO</b>	
Fundamentos de Recursos Humanos	
Fundamentos de Administração	
Fundamentos de Contabilidade	
Matemática Financeira	
Tecnologia e Sociedade	
Projeto Profissional Interdisciplinar I – Profissional de Recursos Humanos	
<b>MÓDULO – B</b>	
Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	
Aspectos Legais em Recursos Humanos	
Administração de Pessoal	
Cálculos Trabalhistas	
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	
Projeto Profissional Interdisciplinar II - Administração de Pessoal	
<b>MÓDULO – C</b>	
Educação Corporativa	
Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	
Gestão por Competências	
Cultura e Clima Organizacional	
Filosofia	
Projeto Profissional Interdisciplinar III - Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações.	
<b>MÓDULO – D</b>	
Sistemas de Remuneração	
Estatística Aplicada	
Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	
Lógica e Interpretação de Dados	
Projeto Profissional Interdisciplinar IV - Gestão de Remuneração	

<b>MÓDULO – E</b>	
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	
Negociação Sindical	
Desenvolvimento Gerencial	
Consultoria Interna de RH	
Comportamento nas Organizações	
Projeto Profissional Interdisciplinar V - Gestão Estratégica, Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócio	

São Paulo, Agosto de 2014

## 2. Introdução

O Projeto Profissional Interdisciplinar (PPI), amparada na Resolução CNE/CES nº3/2007, DOU 03/03/2007, em seu artigo 2º, inciso II, é um componente curricular de prática orientada presente no curso e orienta o currículo numa perspectiva interdisciplinar, articulando o perfil de competências profissionais do curso e as intenções formativas do semestre, potencializando o desenvolvimento de estratégias de conhecimento e de intervenção social como resposta aos desafios contemporâneos.

O PPI tem como objetivo a problematização de cenários definidos para cada semestre do curso, subsidiada por estratégias de pesquisa científica e de implementação de projetos em diferentes áreas de conhecimento, possibilitando aos estudantes a responsabilidade de organizar seu próprio processo de aprendizagem.

Por meio do PPI, o corpo discente é estimulado a investigar, formular propostas e elaborar documentos conclusivos, socializando o conhecimento construído com a comunidade local mediante apresentação dos resultados.

Nessa perspectiva, cabe aos estudantes estabelecerem um diálogo com a realidade, explicitando concepções e compreensões, formulando questões e perguntas que deverão contribuir para a solução de situações-problemas propostas pelo professor responsável, cujo papel é o facilitar esse processo, estimulando e orientando os estudantes que são centro do processo de ensino e aprendizagem.

Em cada semestre, o PPI é organizado em torno de um tema que articula os conhecimentos adquiridos nas disciplinas daquele semestre. Os projetos são realizados em grupos, a fim de proporcionar aprendizado de uma postura democrática, participativa, cooperativa, crítica e empática face aos integrantes do grupo.

Para cada PPI, a Coordenação de Curso atribui a responsabilidade de orientação e para um professor por turma; todos os outros professores do semestre fazem o acompanhamento do projeto, juntamente com o orientador.

O planejamento, o controle da realização, os critérios de avaliação e formas de registro acadêmico estão definidos Plano de Ensino da disciplina de cada semestre.

### ***Componentes Curriculares do semestre envolvidos no PPI:***

Sistemas de Remuneração	
Estatística Aplicada	
Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	
Lógica e Interpretação de Dados	

## 2.1. Objetivos

- Compreender a importância do sistema de remuneração e benefícios para empresa e para os empregados;
- Compreender os modelos de remuneração e suas principais características;
- Entender as etapas para elaboração de um plano de cargos e salários;
- Entender os conceitos de remuneração estratégica, remuneração por habilidades e competências e participação nos lucros ou resultados;
- Entender os tipos de benefícios;
- Compreender as etapas para elaboração de um plano de benefícios.
- Compreender o uso estratégico da informação no sistema de Recursos Humanos para o processo de tomada de decisão;
- Conhecer os métodos e técnicas para a construção de sistemas de informação; técnicas de coleta e arquivamento de dados; montagem de bases de dados; técnicas de tratamento e análise de dados, tipos de relatórios.
- Compreender a importância da estatística na realização de estudos da área de recursos humanos;
- Compreender os métodos e técnicas da estatística envolvendo variáveis qualitativas e quantitativas, distribuição de frequência, medidas estatísticas, probabilidade, regressão e correlação.

## 2.2 Contribuições para o Curso de Administração:

O PPI IV contribui no mínimo com a formação profissional que revela, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I- reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II- desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III- refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV- desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V- estimular iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, interesse de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI- desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável.

### **3. Metodologia**

#### *Da condução do estudo*

O projeto será executado de forma coletiva. Para isso, a turma deverá ser dividida em equipes de 05 (cinco) a 06 (seis) alunos para a escolha do empreendimento, serviço ou produto, ligado ao cenário que irão analisar. Após essa escolha e também a da modalidade de apresentação, o grupo deve elaborar um projeto, que deverá ser acompanhado (etapa por etapa) pelo professor orientador. Ao final do semestre este projeto deverá ser entregue e apresentado (na sala ou em um evento específico) afim e compartilhar os conhecimentos adquiridos durante o desenvolvimento da pesquisa, promover a integração de toda turma com os temas abordados.

Para encaminhá-los na investigação, destacamos algumas obras que darão sustentação à pesquisa, além de materiais via internet, revistas, jornais, etc. São elas:

**Bibliografia Básica**

GIL, A. C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011.  
SEVERINO, A. J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011  
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010  
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.  
OLIVEIRA, Marcos Barbosa de. A estratégia dos bônus: três pressupostos e uma consequência. Trab. educ. saúde [online]. 2009, vol.7, n.3, pp. 419-433. ISSN 1981-7746. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300002>.

**Bibliografia Complementar:**

ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.  
WOOD, T. e PICARELLI, V. Remuneração por Habilidades e por Competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. São Paulo: Atlas, 2001.  
DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2002  
ALVARES, Antonio Carlos Teixeira. Participação nos lucros definida pelos resultados. Rev. adm. empres. [online]. 1999, vol.39, n.4, pp. 70-77. ISSN 0034-7590. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901999000400008>.  
RIBEIRO, José Adauto e BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. Psicol. cienc. prof. [online]. 2010, vol.30, n.1, pp. 4-21. ISSN 1414-9893. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932010000100002>  
CHIAVENATO, I. Administração: teoria, processo e prática. Rio de Janeiro: Campus, 2000.  
FERREIRA, A. A. Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. São Paulo. Pioneira, 2011.  
BERNARDES, C.; MARCONDES, R C. Sociologia Aplicada à Administração. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.  
HELDMAN, K. Gerência de Projetos - Fundamentos: Um Guia Prático....Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.  
DINSMORE, P. C.; CABANIS-BREWING, J. [et al] AMA - Manual de Gerenciamento de Projetos. Rio de Janeiro: Brasport, 2009.  
ANDRADE, M. Introdução à metodologia do trabalho científico. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.  
MONEY, A. H.; BABIN, B.; SAMOUEL, P. Fundamentos de Métodos de Pesquisa Em Administração. Porto Alegre: Bookman, 2007.  
TORRES, C. e LELLIS, J. C. Garantia de Sucesso em Gestão de Projetos. Rio de Janeiro: Brasport, 2008.

Também deverão ser pesquisados os livros e artigos indicados nos Planos de Ensino dos componentes curriculares do semestre.

A apresentação final visual do trabalho pode ser feita na formatação de um vídeo, teatro, banner, palestra, seminário, artigo, entrevista, previamente definido pelo Professor Orientador. Os melhores trabalhos serão utilizados para apresentação interna e comunidade

promovendo atividades de pesquisa e extensão estimulando e incentivando o interesse pelo ensino superior e contribuindo para melhorias de práticas da comunidade.

#### 4. Aspectos da Interdisciplinaridade

No módulo D, o aluno está mais preparado para estudar Sistemas de Remuneração, Estatística Aplicada, Sistemas de Informações aplicados a Recursos Humanos, Lógica e Interpretação de Dados e, Projeto Profissional Interdisciplinar IV - Gestão de Remuneração.

As disciplinas relacionadas aos sistemas de informações dão continuidade à disciplina de Tecnologia e Sociedade estudada no primeiro semestre complementando a visão sistêmica do assunto. A disciplina Sistemas de Remuneração dá sequência às disciplinas do primeiro e do segundo semestre, especificamente fundamentos de contabilidade, cálculos trabalhistas, administração de pessoal, aspectos legais em Recursos Humanos.

A disciplina de Lógica e Interpretação de Dados desafia e incentiva o aluno a exercitar o raciocínio lógico buscando melhores soluções em menor espaço de tempo, mecanismo este diretamente associado aos dias atuais, que requer do profissional praticidade, exatidão, no menor prazo e custo com a melhor qualidade.

A interdisciplinaridade neste semestre ocorre com a utilização de pontos-chaves, identificados no quadro abaixo, que estão diretamente relacionados ao conteúdo das disciplinas estudadas durante o semestre. Dessa forma, o aluno e o docente podem contribuir simultaneamente (durante o semestre letivo) na orientação e contribuições pertinentes à aplicação prática da disciplina, não restringindo, portanto, apenas a atuação do professor orientador.

#### Quadro: Multidisciplinaridade e/ou Transversalidade no Semestre

Disciplina	Conteúdo solicitado
Sistemas de Remuneração e Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	<p>Pesquisar sobre os conceitos dos sistemas de remuneração e seus componentes (salariais e de benefícios), analisando os impactos das políticas de cargos e salários no desenvolvimento de estratégias de informação no sistema de informações aplicadas aos recursos humanos.</p> <p>Investigar, junto ao gestor, se a empresa analisada possui um plano de cargos e salários e quais os critérios do mesmo.</p> <p>Identificar a política de benefícios adotada pela organização e qual o impacto desta na cultura organizacional.</p> <p>Analisar como os sistemas de informação na área de recursos humanos pode contribuir para otimizar a elaboração e</p>



	<p>implementação de estratégias para o processo de tomada de decisão e, conseqüente, otimização da a gestão de pessoas</p> <p>Verificar junto à organização se a mesma possui um sistema de informação aplicado aos recursos humanos e como a empresa faz uso do mesmo.</p>
<p>Estatística Aplicada</p> <p>Lógica e Interpretação de Dados</p>	<p>Investigar acerca da importância da estatística no desenvolvimento de estudos sobre recursos humanos (coleta, sistematização e análise de dados).</p> <p>Pesquisar sobre como a lógica e interpretação de dados pode contribuir no processo de tomada de decisão.</p> <p>Verificar se a empresa estudada se utiliza da lógica e interpretação de dados (no estudo de tabelas, gráficos) para se posicionar no mercado.</p> <p>Análise a adequação das faixas delimitadoras de cargos e salários, comente a respeito. Utilize mecanismos estatísticos como percentual estatístico para analisar as faixas salariais e promoções.</p>

## 5. Responsabilidades

### 5.1 Professor Orientador

Com base nos objetivos e livros indicados pelos professores das disciplinas que compõem o semestre, produzir o manual de orientação para alunos e professores, submetendo-o à apreciação dos colegas; disponibilizar no Moodle, ambiente virtual docente este Plano de Ensino, enviar por e-mail aos outros professores da grade especificidades do trabalho possibilitando e promovendo a co-orientação durante a aprendizagem de suas respectivas matérias; orientar a confecção dos projetos e a apresentação final oral do trabalho; atribuir nota no primeiro e segundo bimestre; definir um cronograma de atendimento, ficando a disposição na sala de atendimento da Unidade em dia e horário combinado.

Entregar para a biblioteca uma cópia em CD dos projetos interativos produzidos no semestre. A biblioteca manterá os CD's para consulta durante o prazo de 1 ano.

### 5.2 Docentes no Semestre

Por e-mail, enviar ao professor coordenador, os objetivos relevantes a sua disciplina que devem ser contemplados no projeto interativo, bem como os livros que auxiliarão na elaboração do estudo; avaliar e comentar o(s) trabalho(s) escrito(s) que lhes foram consultados

e, em folha anexada ao projeto; encaminhar recomendações ao professor orientador do PPI auxiliando inclusive na definição da nota.

### **5.3 Discentes**

Atender às orientações do professor responsável pela condução do projeto interativo; envolver-se com o projeto, mantendo em dia suas obrigações para com o grupo e o cronograma estabelecido para entrega das versões intermediárias e final; desenvolver o projeto seguindo o roteiro especificado ao final do manual, não devendo este ultrapassar 20 (vinte) páginas. O número mínimo de páginas do projeto, a contar da folha de rosto até as referências bibliográficas, deve ser de 10 (dez) páginas.

Preparar-se para a exposição oral dos projetos e conforme recomendação do orientador em data específica para demais cursos, colegas e comunidade em eventos de extensão e pesquisa.

## **6. Avaliação do Processo de Ensino Aprendizagem**

O desempenho dos grupos será avaliado:

- ✓ Continuamente, levando-se em conta o cumprimento das obrigações, e;
- ✓ Ao final do processo, pela qualidade do projeto escrito e da exposição oral do trabalho.

No primeiro bimestre, será atribuída nota de 0 a 8 ao grupo (a partir da avaliação do empenho do grupo, texto elaborado e apresentação do projeto) estando 2 pontos associados a Prova Qualis aplicada no semestre. Será avaliado o empenho de seus participantes, entrega das quatro primeiras páginas (ou ao critério do docente), levando-se em consideração o cumprimento do cronograma previamente acordado. Os alunos que não participarem do processo, através da indicação dos colegas ou da identificação por parte do docente, deverão realizar avaliação individual (cujo conteúdo será definido pelo professor).

No segundo bimestre, será atribuída nota de 0 a 10 ao grupo (a partir da avaliação do empenho do grupo, texto elaborado e apresentação do projeto). O critério de avaliação se resume ao empenho dos integrantes do grupo através da entrega de todo o projeto com a apresentação final do trabalho e ao cumprimento do cronograma previamente acordado.

A média final será feita conforme estabelecido no regimento, média da Nota do Primeiro Bimestre + Nota do Segundo Bimestre. O aluno estará apto na disciplina se tiver média final superior a 6 (seis) pontos.

A revisão da nota deverá ser solicitada diretamente ao Professor Orientador e juntamente com outro docente da grade curricular do semestre avaliarão a propriedade do pedido. Este procedimento deverá ser efetuado até a finalização do semestre letivo, não cabendo, portanto, qualquer correção em prazo superior.

As faltas serão dimensionadas de acordo com o cronograma de atividades previamente estabelecido entre o professor orientador e o grupo de trabalho. As faltas serão consideradas mediante ao não cumprimento das entregas previstas no cronograma de atividades. A cada descumprimento de data, os alunos do grupo serão onerados em 3 faltas. A reprovação por falta segue o regimento da Faculdade, sendo que, estará reprovado o aluno que tiver faltas acima de 25% da carga horária total do componente curricular. As faltas serão lançadas pelos Professores Orientadores

## 7. Roteiro

Para o trabalho o seguinte roteiro deverá ser contemplado:

**1ª página – Capa contendo nome da Faculdade (logo), nome dos alunos, RA´s, Título do Trabalho, Prof. Orientador, Ano (ex.2014-1)**

2ª página - Resumo

3ª página – Sumário

4ª página - Transformações históricas e mudanças recentes vivenciadas pela sociedade, organizações e mercado de trabalho. Análise de como essas novas formas de relações organizacionais interferem na definição de estratégias de gestão de pessoas.

5ª página – O papel do gestor na definição de políticas e práticas de treinamento, desenvolvimento e formação de talentos nas organizações. Levantar, junto à organização analisada, os métodos e técnicas de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal

6ª página – Gestão por Competências como alternativa válida para avaliação de desempenho dos funcionários. Identificar de que maneira a organização investigada promove o desenvolvimento de seus funcionários.

7ª página – Pesquisar, a partir de entrevista com o responsável pela empresa (administrador,

gerente, gestor) e também com os funcionários (de cargos diferentes) o conjunto de valores que move a organização e de que maneira esses se correlacionam com os valores individuais dos funcionários.

8ª página - Investigar sobre a maneira da gestão de RH lidar com as diferenças culturais e como isso se revela no clima organizacional. Análise de como a empresa estudada se posiciona em relação à diversidade cultural e às relações étnico-raciais nas organizações.

9ª página – Desenvolver, ao final do trabalho, uma análise crítico/reflexiva sobre os desafios da gestão no que se refere aos sistemas de remuneração aplicados a RH .

9ª página - Referências Bibliográficas, incluir no mínimo a bibliografia das disciplinas registradas no Plano de Ensino que fica no ambiente virtual.

## 8. Cronograma

O cronograma de atividades bem como as orientações são definidas pelos professores orientadores adequando a melhor forma para as boas práticas no andamento das atividades orientadas. Adequações ao cronograma podem ser feitas sempre que necessário e de comum acordo entre os envolvidos (alunos, docentes e professor orientador).

O adequado cumprimento às datas previamente acordadas implicam na aprovação da frequência do aluno, podendo o mesmo, ficar reprovado se não atender as solicitações.

### Modelo de Cronograma

Data	Conteúdo	Responsável
	Apresentação do Manual do PI e escolha e divisão do tema	
	Entrega do tema escolhido/componentes do grupo e levantamento bibliográfico. (EAD)	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 1,2 e 3	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 4,5	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 6	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), todos os grupos	
	Entrega da 1ª, 2ª, 3ª e 4ª páginas	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 1,2 e 3	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 4,5,6	
	Entrega do Projeto	
	Devolutiva	
	Apresentação Final e atribuição de nota	

	Devolutiva e atribuição da primeira nota	
--	--	--

Os atendimentos devem ser realizados em local específico acordado com o gestor da Unidade. O professor orientador agenda o dia, horário, comunicando aos alunos, gestor, coordenador em relação a estas informações.

Tendo em vista que a natureza da orientação deve ser feita de forma contínua, em detrimento ao número de horas do projeto, não há delimitação de encontros, apenas um encontro com a totalidade dos alunos para início dos trabalhos e o final contemplando a apresentação oral dos resultados.

### **Bom Trabalho!**

**Obs.:** este manual poderá sofrer alterações para melhor atender o objetivo por ele proposto. Qualquer alteração somente será implementada depois de discutida e validada entre os alunos e docentes do referido semestre.