

<b>DISCIPLINA:</b> Gestão de Clima Organizacional e Remuneração Estratégica	<b>CÓDIGO:</b> 2ADM.026
---	-------------------------

**VALIDADE:** a partir de agosto de 2010

**TÉRMINO:**

**Carga Horária:** Total: 60 horas/aula      Semanal: 04 aulas      Créditos: 04

**Modalidade:** Optativa

**Classificação do Conteúdo pelas DCN:** Formação Complementar

**Ementa:**

Conceito Competências e Avaliação de Desempenho com Foco em Competências. Conceito de Complexidade. O conceito da Entrega. Cálculo da Avaliação Desempenho com Foco em Competências e Remuneração com Foco nas Competências. A Remuneração Tradicional ou Fixa. Remuneração por Habilidades e por Competências. Remuneração Variável. Administração de Carreiras. Avaliação de Desempenho e Competências.

Cursos	Período	Eixo	Obrigatória	Optativa
Administração		4 – Recursos Humanos		x

**Departamento/Coordenação:** Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA)

**INTERDISCIPLINARIDADES**

Pré-requisitos	Código
O aluno deverá ter integralizado 1440 horas, ou, equivalentemente, 96 créditos no curso.	
<b>Co-requisitos</b>	
<b>Disciplinas para as quais é pré-requisito</b>	
<b>Disciplinas para as quais é co-requisito</b>	

**Objetivos:** *A disciplina devesa possibilitar ao estudante*

1	Analisar criticamente as teorias sobre competência para desenvolvimento de pesquisas e trabalhos nesta área.
2	Realizar intervenções objetivas em organizações públicas e privadas com relação à gestão por competências.
3	Compreender as diversas ferramentas de remuneração aplicando a mais adequada ao contexto organizacional.

Unidades de ensino	Carga-horária Horas/aula
1	Competências: conceito, dimensões e relações temáticas
2	Clima organizacional: conceitos e modelos de aplicação

3	Competências e suas possibilidades na gestão de pessoas	12
4	Competências e seus limites: relações de trabalho e negociações sindicais	06
5	Remuneração fixa e variável	10
6	Carreira e desenvolvimento profissional	10
<b>Total</b>		<b>60</b>

#### **Bibliografia Básica**

1	BITENCOURT, Cláudia (Org.). <b>Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais</b> . 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
2	CHIAVENATO, Idalberto. <b>Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na Organização</b> . 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
3	FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. <b>Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira</b> . 3. ed. São Paulo: Atlas 2004.

#### **Bibliografia Complementar**

1	DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (Org.) <b>Competências: conceitos, métodos e experiências</b> . São Paulo: Atlas, 2008.
2	DUTRA, J. S. <b>Gestão de carreiras na empresa contemporânea</b> . São Paulo: Atlas, 2010.
3	WOOD JR., THOMAZ; PICARELLI FILHO, V. <b>Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva</b> . 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
4	WOOD JR.; Thomaz; FILHO, Vicente Picarelli. <b>Remuneração e carreira: por habilidades e por competências</b> . 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
5	SILVA, M. de O. <b>Sistemas modernos de remuneração</b> . São Paulo: Qualitymark, 2005.