IBDEC cursos

Remuneração Estratégica

SINDIVAREJISTA de Campinas e Região

Remuneração

É a soma dos pagamentos diretos ou indiretos percebidos pelos empregados, por mês, dia, hora, prêmios, gratificações podendo ser pagas em dinheiro ou não.

Salário Indireto

É um conjunto de benefícios concedidos aos colaboradores, tais como plano de saúde, plano odontológico, vale refeição, vale alimentação, auxilio creche dentre outros.

Tipos de remuneração

Remuneração Fixa

- Salário Base

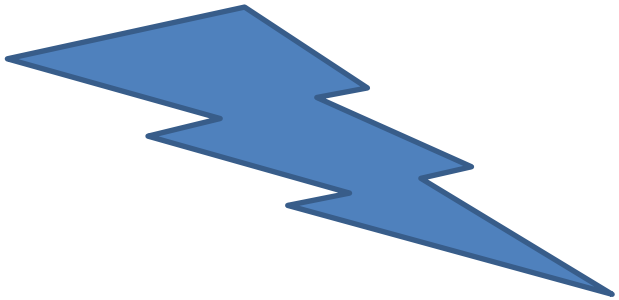
Remuneração Variável

- Relacionado ao desempenho

Benefícios

Remuneração estratégica

Fixo + Variável



Desempenho



Fonte: Britcham Brasil

Pré Requisitos para Remuneração Estratégica Eficiente

- Política Salarial Sólida
- Modelo transparente de análise de desempenho de colaboradores

Pré Requisitos para Remuneração Estratégica Eficiente

- Maturidade na gestão
- Processos de avaliação de desempenho transparentes
- Cultura organizacional que estimule o trabalho em equipe

Reforma Trabalhista - Artigo 461

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Reforma Trabalhista - Artigo 461

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, **dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público**.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, **as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade**, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

Vantagens da Remuneração Estratégica

- Melhor desempenho da equipe, internalizando a estratégia do negócio
- Promove competitividade sadia entre os colaboradores
- Atraí e engaja talentos
- Profissional sente recompensado e portanto motivado
- Aumenta o lucro da empresa

Desvantagens da Remuneração Estratégica

- Trabalho excessivo
- Definir o peso adequado dos indicadores
- Competição entre os colaboradores pode prejudicar o clima organizacional
- Contestação dos indicadores estabelecidos
- Aumento do custo da empresa
- Descontinuidade da prática causa efeitos altamente negativos

Desafios

- A principal dificuldade é equilibrar a contrapartida financeira com a qualidade de vida dentro e fora da empresa.
- Manter a Estratégia a longo prazo para que não caia no descrédito
- Tendência do mercado

Sistema de Remuneração Estratégica

- Remuneração funcional
- Remuneração por habilidades
- Remuneração por Competências

Remuneração Funcional

- 1º tipo de remuneração implantado nas empresas
- Foco em áreas funcionais, cargos e funções
- Adaptável a empresas que contam com gestores que não se sentem confortáveis para avaliar competências, principalmente aquelas subjetivas
- Sistema rígido e hierarquizado
- Implantada juntamente com o sistema de cargos e salários

Composto da Remuneração Funcional

- Descrição de Cargos
- Avaliação de Cargos
- Faixas salariais
- Política de administração de salários
- Pesquisa salarial

Remuneração por Habilidades

- Complementar a Remuneração Funcional
- Pode ser denominada remuneração por conhecimento ou por habilidades certificadas.
- Presentes em processos onde as habilidades podem ser definidas, avaliadas, passíveis de treinamento e certificadas.

Habilidade

X

Competência

Habilidade

⇩

Aptidões pessoais

Competência

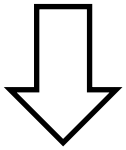
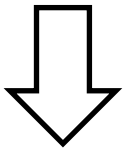
⇩

Acúmulos de experiências advindas de outras empresas

Remuneração por Competência

- Evolução da Remuneração por Habilidades
- Presente em multinacionais e empresas de grande porte
- Aumento de complexidade das tarefas e demandas por profissionais mais qualificados
- Foco em cargos a partir da gerência, especialização, postura e capacitação

Comparativo

Remuneração por Habilidades	Remuneração por Competências
	
Foco no desempenho do processo e rotinas	Foco em pessoas e na gestão

Estudo de caso



A remuneração por competências pode gerar grande competição interna, que pode levar à melhoria de resultados num primeiro momento. Porém, a tendência é de piora no clima organizacional. Pode vir a gerar canibalismo (Q.134).

Concordo com a implementação da remuneração por competência. Trata-se de uma tendência moderna em administração, que trará benefícios tanto para a organização quanto para seus funcionários, que estarão sempre qualificados e prontos para o mercado (Q.169).

Os critérios são razoavelmente claros e objetivos. Entretanto, deveria ser sistematizado um mecanismo para facilitar o acompanhamento do atingimento dos requisitos necessários para obtenção da modalidade avançada (E.2).

Acredito que existem critérios objetivos e claros, mas não me lembro muito bem. E acredito que a maioria dos gerentes de módulo também não tem este conhecimento sem antes estudar e relembrar os detalhes (E.1).

Durante vários anos, o banco não valorizava a formação universitária dos funcionários... Assim sendo, não procurei este tipo de formação. Dediquei-me ao trabalho no banco, com jornadas, muitas vezes, superiores a 12 horas. Agora me sinto alijado do sistema. Sinto-me desestimulado. Sinto que a dedicação e o sacrifício que fiz foram em vão (Q.74).

A remuneração do fator competência é mais justa porque os critérios são mais objetivos e claros. As oportunidades de certificação, por exemplo, são iguais para todos. O fato de não exigir nos critérios graduações e pós-graduações torna as oportunidades iguais para todas as regiões, inclusive para aquelas que não oferecem esses diplomas. É justa porque o desempenho é medido pela média de diversas fontes, e não apenas da opinião do superior hierárquico (E.3)

Implantação do Sistema de Remuneração Estratégica

- Diagnóstico da empresa
- Direcionamento da empresa
- Definição do modelo conceitual de remuneração
- Construção de um sistema de remuneração
- Implantação do sistema de remuneração estratégica
- Garantia da evolução contínua do sistema

IBDEC
cursos

Muito Obrigada!

SINDIVAREJISTA
de Campinas e Região