



RHUMO

SOLUÇÕES E ESTRATÉGIAS EM REMUNERAÇÃO

RHUMO

*Nossa diferença
São nossos consultores*



Nossos Agradecimentos





Sérgio Campos, Consultor Organizacional e de Recursos Humanos mestre em Business Administration pela FCU – Florida Christian University, MBA em Gestão Empresarial pela FGV, pós-graduado em Administração de Recursos Humanos pela UNA-MG e graduado em Administração de Empresas e certificado como Administrador de Recursos Humanos pelo CFA - Conselho Federal de Administração. É Professor na Fundação Getúlio Vargas - FGV, no IBMEC, PUC-MINAS e na Fundação Dom Cabral FDC-PAEX, co-autor do Livro Cargos Carreira e Remuneração editado pela FGV e possui diversas publicações e artigos técnicos sobre o tema Recursos Humanos. Atua como palestrante em congressos e encontros de administração e recursos humanos tendo recebido em 2014 o prêmio Personalidade de Recursos Humanos no estado de Minas Gerais concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos – Minas Gerais - ABRH-MG, recebido pelo Conselho Federal de Administração o Prêmio de Honra ao Mérito em Administração 2014 personalidade contribuição Profissional em Administração âmbito Brasil e em 2013 recebeu o prêmio TOP 5 Estadão de RH como Empresário de destaque Empresa Fornecedora de Recursos Humanos concedido pelo Jornal Estado de São Paulo e pela editora Fênix. É conselheiro efetivo da Associação Brasileira de Recursos Humanos desde 2006 e foi Conselheiro Efetivo do Conselho Regional de Administração de Minas Gerais – CRA-MG- de 2008 a 2012. Possui 30 anos de experiência nas áreas de Gestão da Remuneração, Gestão do Desempenho, Relações Trabalhistas, Desenvolvimento Humano e Organizacional, Análise e Racionalização de Processos, Diagnóstico e Arquitetura Organizacional. Como executivo, atuou no Grupo Mendes Júnior na área de Recursos Humanos. É Diretor-Presidente da RHUMO Consultoria empresa com 21 anos de mercado, especializada na construção e implantação de soluções personalizadas em Remuneração, Desenvolvimento Humano, Organização, Métodos e Processos, tendo implementado projetos como gestor e consultor para mais de 550 empresas nacionais e multinacionais.

RHUMO

Há 21 anos construindo e implementando soluções personalizadas em:

- ✓ Remuneração
- ✓ Desenvolvimento Humano
- ✓ Organização, Métodos e Processos

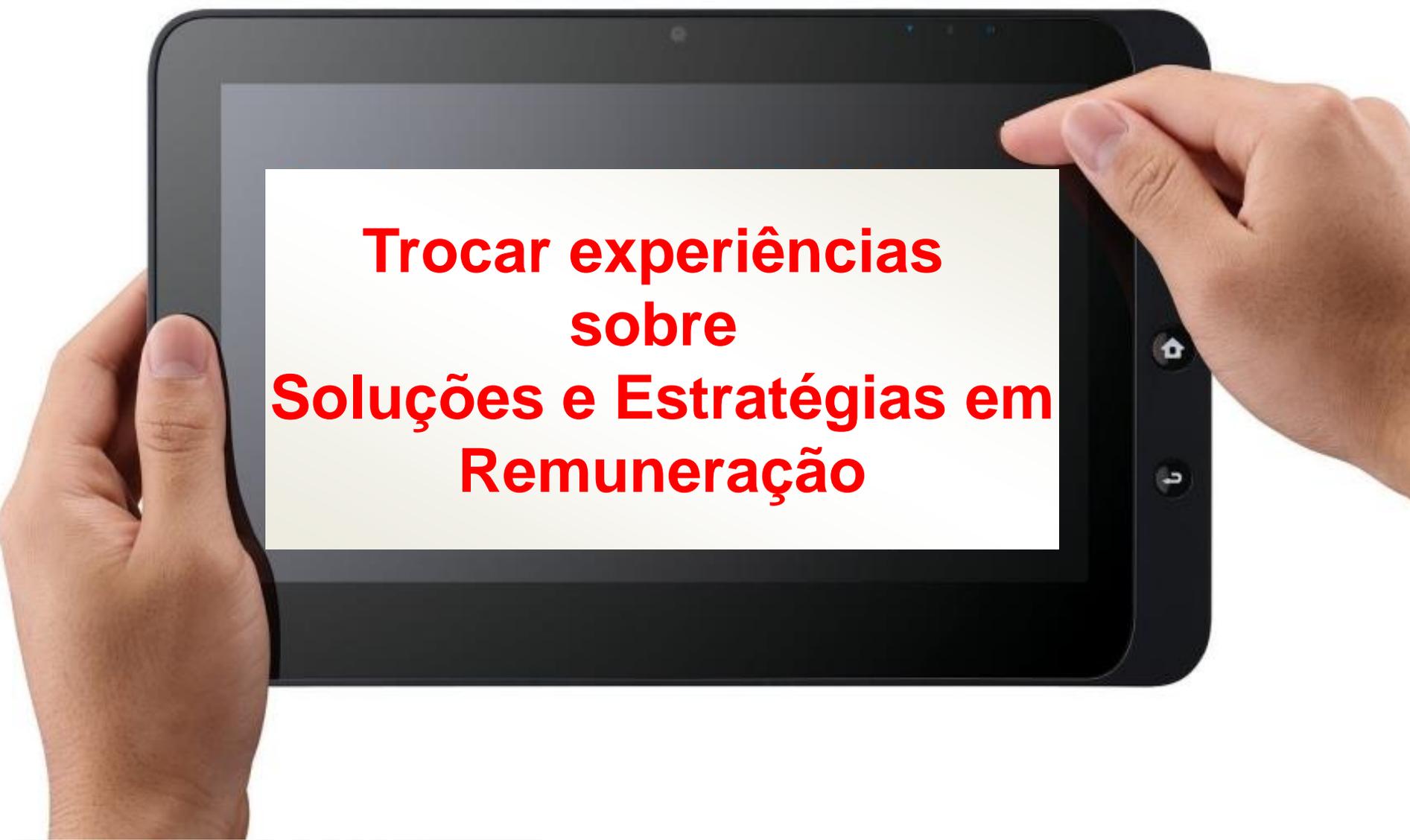


Oferecer soluções viáveis em tempo hábil e com qualidade. Essa é a receita que a **RHUMO Consultoria** vem seguindo desde 1995.

Para desenvolver e dar suporte técnico aos projetos, contamos com uma equipe fixa de mais de 30 consultores com formação multidisciplinar e com expressiva capacitação, experiência e vivência profissional operativa, executiva e acadêmica.



NOSSO OBJETIVO

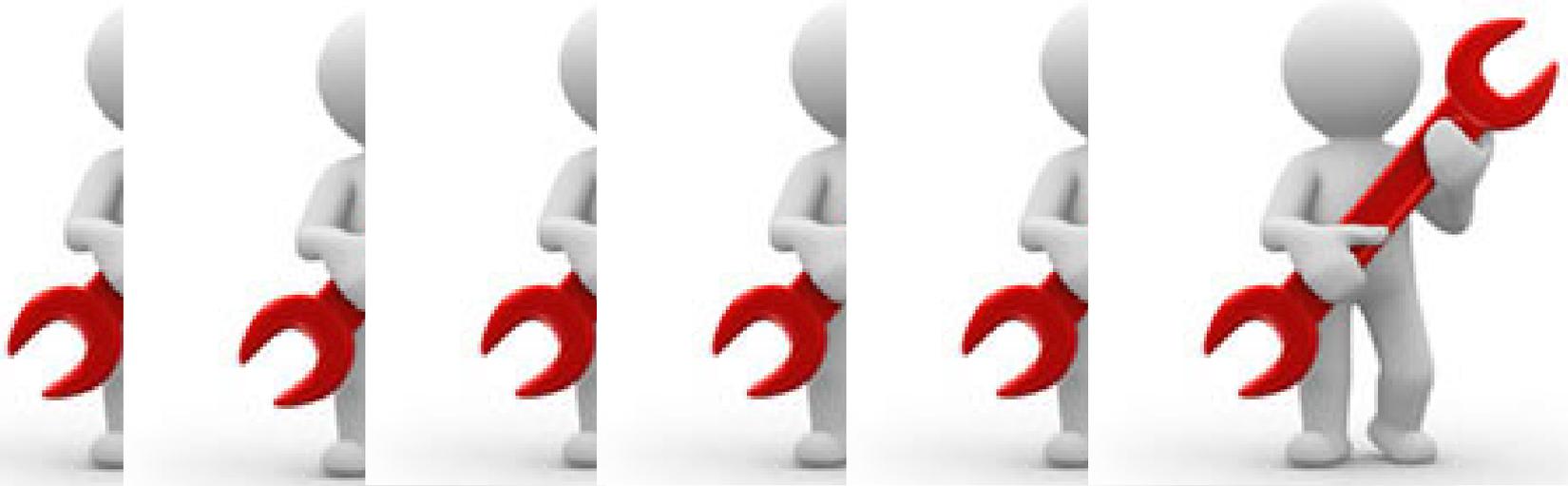
A hand is holding a black tablet. The screen of the tablet displays a white rectangular box containing red text. The text is centered and reads: 'Trocar experiências sobre Soluções e Estratégias em Remuneração'. The background of the slide is white with a light blue wavy pattern at the bottom.

**Trocar experiências
sobre
Soluções e Estratégias em
Remuneração**

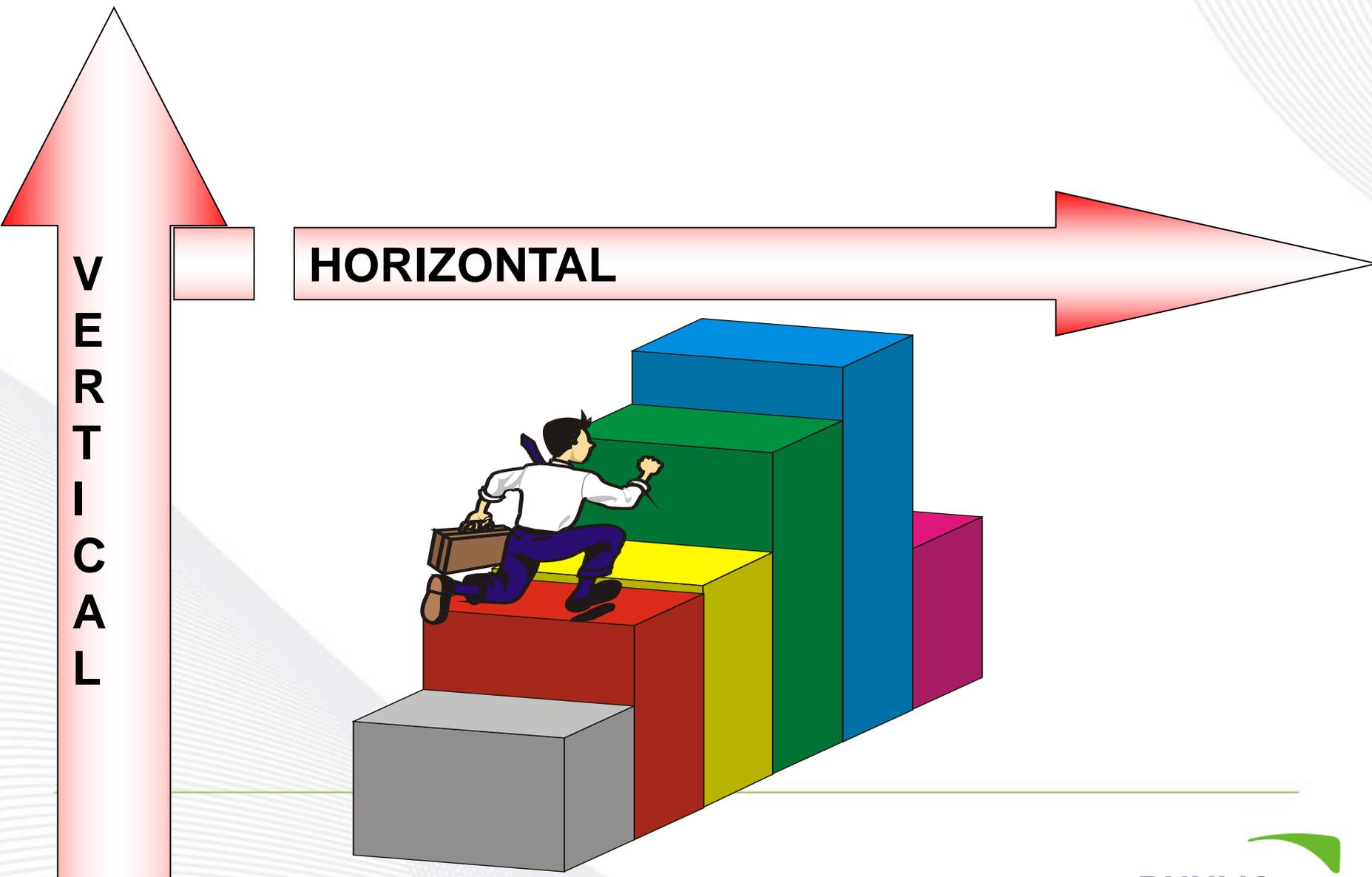


A REMUNERAÇÃO

CRIE SUAS FERRAMENTAS DE RECONHECIMENTO & RECOMPENSA



CARREIRA & CRESCIMENTO

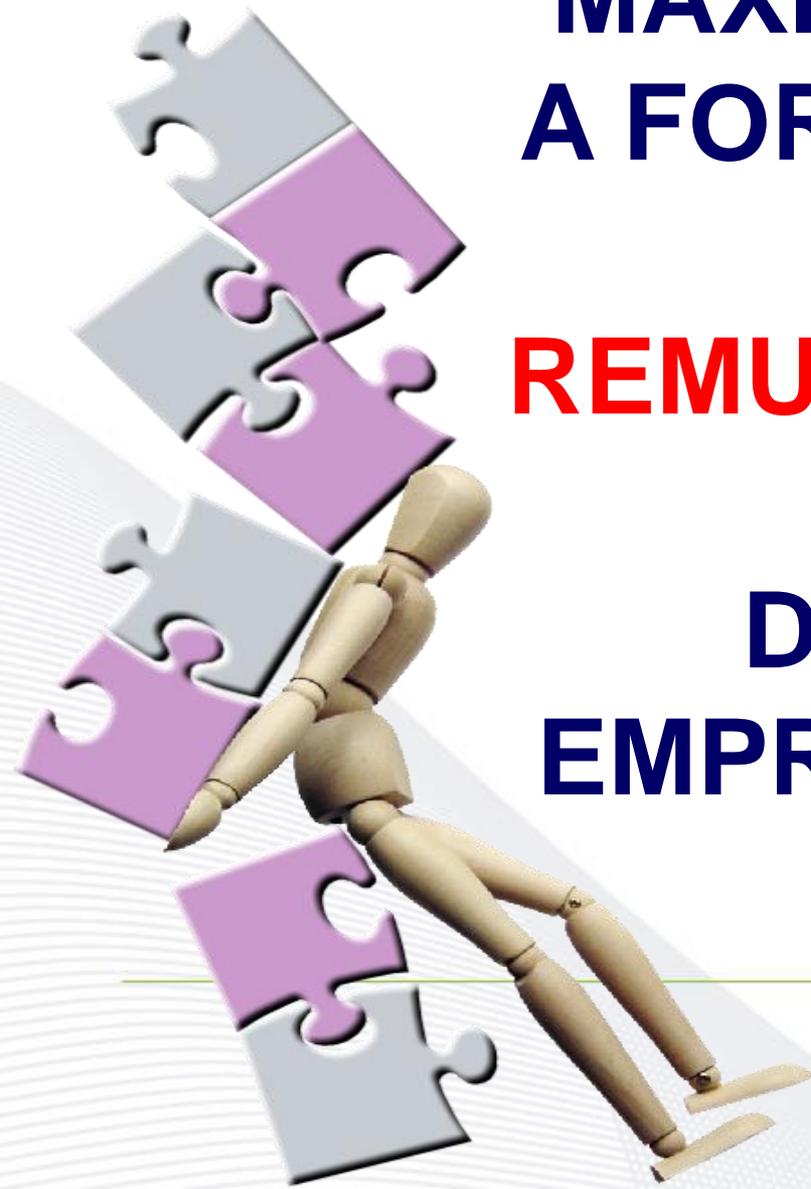




Objetivo da Área de Remuneração



**MAXIMIZAR
A FORMA DE
REMUNERAR
DAS
EMPRESAS!**





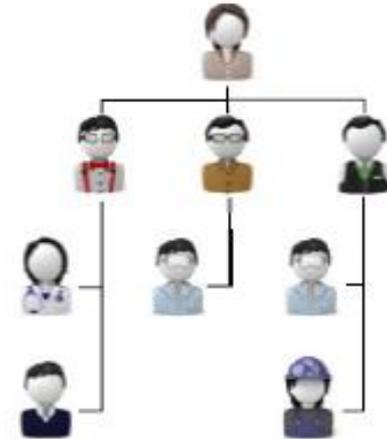
Desafio da
Área de
Remuneração



**PAGAR
MAIS**



**GASTAR
MENOS**



REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
DISCIPLINA PARA A QUAL AS
EMPRESAS TÊM OLHADO
COM **MUITO** CUIDADO
PRINCIPALMENTE PARA O
ANO DE 2016



DEFINA SEUS GRUPOS DE RECURSOS HUMANOS

DISTRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL



**Cresce a necessidade das organizações
em estabelecer um
NOVO MIX de REMUNERAÇÃO
o mais adequado possível**

**À REALIDADE QUE SE APRESENTA
E QUE VEM PELA FRENTE.**



REMUNERAÇÃO TOTAL - RT





Qual Estratégia Para 2016?





Quebra de
paradigmas...

É O
NOSSO MAIOR
OBJETIVO!



REALIDADE OU TENDÊNCIAS



- ✓ Projetar sistemas de recompensas que, ao mesmo tempo, motivem o desempenho de alto nível sem tornar os custos proibitivos;
- ✓ Necessidade das organizações na criação de uma relação SAUDÁVEL entre CUSTO DO TRABALHO x CUSTO DO PRODUTO x LUCRO
- ✓ Necessidade de profissionais que queiram o DNA da ORGANIZAÇÃO, queiram ter o SEU SOBRENOME → ENGAJAMENTO;
- ✓ Sair da estratégia única de remuneração para diferentes estratégias de remuneração na empresa, identificando quais os grupos de profissionais mais críticos e tratá-los de forma diferenciada;
- ✓ Identificar e entender as necessidades e as preferências dos grupos de profissionais, desenhando estratégias de remuneração que de fato atendam suas expectativas;



REALIDADE OU TENDÊNCIAS



- ✓ Renegociação dos valores salariais, gerando redução salarial principalmente para cargos estratégicos e níveis mais alto de hierarquia e senioridade
- ✓ Ajustes do Salário Base bastante perto dos Acordos / Convenções Coletivas → tendência INPC puro – queda do aumento real
- ✓ Acordos Coletivos → possibilidade do retorno das correções em cascata para diversos segmentos chegando até a correção do INPC para até um valor teto acima liberalidade
- ✓ Redução do aporte anual de valores para ajuste de mérito / progressões salariais – movimentação vertical, ou seja, redução da criação de custos fixos



REALIDADE OU TENDÊNCIAS



- ✓ Aumento do nº de estágios salariais na faixa e consequente redução do % entre estágios de uma faixa salarial
- ✓ Tendência de não atualização das Tabelas salariais
- ✓ Desvinculação da correção salarial de qualquer índice inclusive do Salário Mínimo
- ✓ Maior aperto nas negociações sindicais, negociações mais aguerridas e com necessidade de formas mais criativas, ambas as partes em busca do equilíbrio orçamentário
- ✓ Salário base médio para cargos estratégicos tende a cair (chegada de profissionais jovens aos cargos), em contrapartida a remuneração variável toma força principalmente a metodologia de incentivos a longo prazo – fixação e retenção de estratégicos



REALIDADE OU TENDÊNCIAS



- ✓ Valorizar a carreira em Y, a capacidade de gerar resultados e de jogar em mais de uma posição dentro da organização
- ✓ Remunerar o profissional pelo que ele É e não apenas pelo cargo que ocupa, Remuneração baseada em conhecimentos, experiência, vivência e maturidade profissional
- ✓ Remunerar pelo valor agregado à posição que ocupa
- ✓ Remuneração por competência toma força nas organizações e torna-se imperiosa a necessidade de um sistema de valorização dos profissionais diferenciados – salário diferenciados para um mesmo cargo
- ✓ Entender e utilizar melhor a lei de isonomia salarial, buscando alternativas



REALIDADE OU TENDÊNCIAS



- ✓ Variabilização de custos fixos com remuneração toma força nos mais variados tamanhos de organização, portanto a Remuneração Variável vinculada a Resultados toma cada vez mais o estigma positivo da “**vedete do momento**” dentro do pacote da remuneração total
- ✓ Remuneração vinculada a resultados – pacotes semestrais e/ou anuais
- ✓ Tendência de queda no valor pago a título de PLR/PPR SE COMPARARMOS com os últimos anos → forte tendência de aperto no estabelecimento das metas – metas de longevidade
- ✓ Incentivos a Longo Prazo (retenção e sustentabilidade) passam a ter maior relevância no pacote de remuneração para profissionais estratégicos – sai da vinculação do lucro e passa para a perpetuação e longevidade do negócio
- ✓ Repensando os Incentivos a Longo Prazo, seu real impacto na retenção dos profissionais ADEQUADOS AO NEGÓCIO DA ORGANIZAÇÃO, TAMBÉM CHAMADOS COMO TALENTOS, porém com características de maior durabilidade e longo prazo nas organizações

REALIDADE OU TENDÊNCIAS



- ✓ As empresas passam a enxergar os benefícios como alternativa para atração e retenção de profissionais
- ✓ Uma fatia enorme das empresas estão prevendo rever seu pacote de benefícios, tornando-o mais atrativo e impactante perante a COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL
- ✓ Os profissionais passam a compreender o peso dos benefícios no pacote da remuneração total
- ✓ A opção pela livre escolha dos benefícios que mais se adapta ao perfil de cada profissional;
- ✓ Que os benefícios são percebidos como forma indireta de remuneração e conseqüente alternativa para variabilizar os custos
- ✓ Necessidade premente e conseqüente flexibilidade do Jurídico das empresas em estudar novas e diversas formas de remunerar

REALIDADE OU TENDÊNCIAS



- ✓ dificuldades em mudar de um modelo de compensação prevalentemente monetário para uma abordagem mais holística e individual porque muitas formas de remuneração que estão crescendo em importância – tais como condições flexíveis de trabalho e oportunidades de desenvolvimento – são difíceis de quantificar.
- ✓ O RH está com este desafio de encontrar formas para ilustrar o valor de recompensas normalmente não quantificáveis
- ✓ Ambiente de trabalho pode ser percebido como parte do pacote de remuneração, OU SEJA, os profissionais cada vez mais consideram o ambiente de trabalho como um fator-chave de diferenciação quando avaliam uma mudança de emprego ou na carreira, mais do que salário e bônus somente. Embora isso até certo ponto tenha sempre ocorrido, com grandes diferenças entre os países, agora tornou-se um fenômeno de massa em escala global



Como
alcançaremos...
NOSSOS OBJETIVOS!



TRATANDO A REMUNERAÇÃO EM SEU SENTIDO AMPLO:

“Remuneração é o conjunto de vantagens Diretas, Indiretas e **Psicológicas**, com as quais a organização retribui seus profissionais em função de um vínculo de prestação de serviço”

Sérgio Campos

Aspectos Tangíveis → Vantagens Diretas e Indiretas

Aspectos Intangíveis → Vantagens Psicológicas

RECOMPENSAS

Gestão de Remuneração



TRATE-A DIFERENTE!

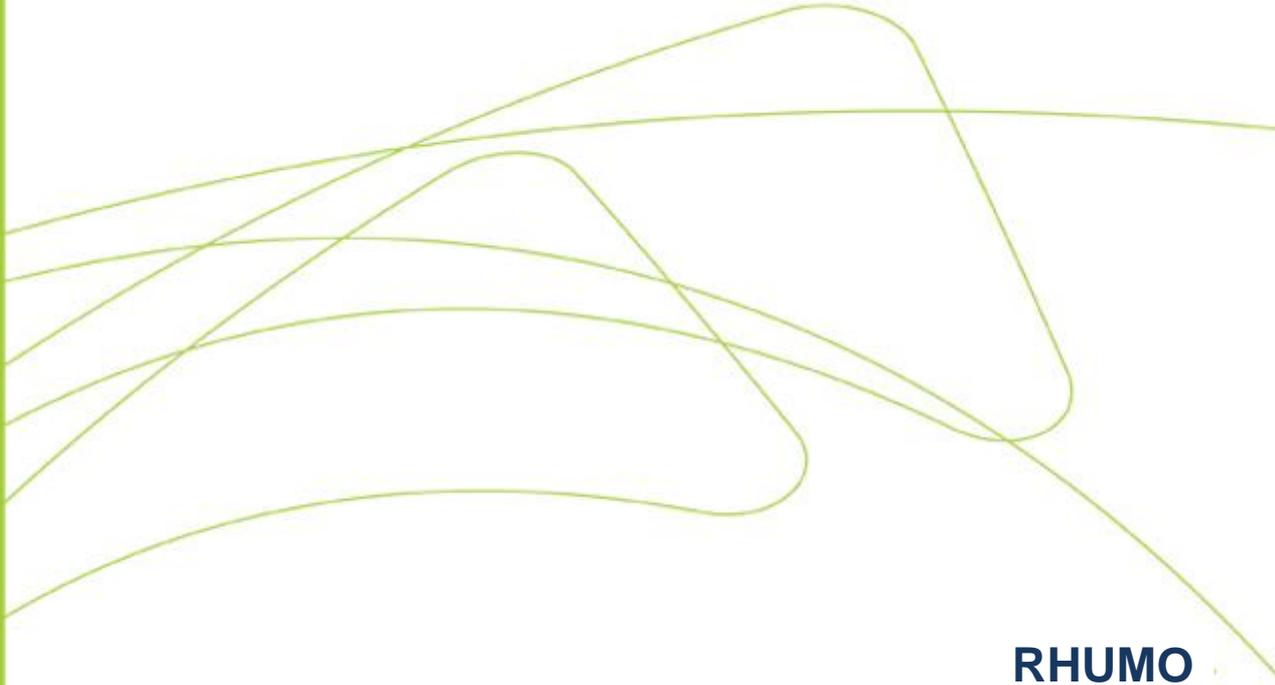
REMUNERAÇÃO TOTAL - RT





RHUMO

MUITO OBRIGADO



RHUMO

*Nossa diferença
São nossos consultores*