

Criação e Gestão de um Sistema de Remunerações e Benefícios

Objetivos Gerais

Este Curso tem como objetivo desenvolver nos participantes a visão global e de pormenor das remunerações totais das pessoas para poder avaliar a competitividade do modelo e as possibilidades de flexibilização. No decorrer da ação serão transmitidos conhecimentos e técnicas de análise das remunerações e benefícios para que possam ser individualizadas o mais possível sem que prejudique a Organização e que se tornem um fator de motivação para as pessoas que nela trabalham e desta forma também uma fonte de competitividade para a Empresa.

Objetivos Específicos

No final deste Curso os participantes saberão:

- Quais os objetivos e características de um sistema de remuneração e benefícios global
- Controlar a massa salarial
- Analisar e qualificar os postos de trabalho
- Criar uma estrutura de salários adequada
- Perceber como se pode individualizar o salário de forma a ser mais motivador para o funcionário e mais rentável para a empresa
- Entender e envolver as hierarquias nas decisões sobre remunerações e benefícios

Destinatários

Este Curso destina-se essencialmente a responsáveis e Quadros implicados nas políticas de remunerações da empresa assim como a Técnicos de RH que se ocupam da gestão das carreiras e das remunerações.

Carga Horária

18 Horas

Conteúdos

Módulo I – Objetivos e Características de um Sistema de Remunerações e Compensação Global

- Pôr o sistema de remunerações ao serviço da estratégia: competitividade e flexibilidade
- Analisar o modelo de “compensação integral”: remuneração “+” incentivos “+” formação e desenvolvimento

- Estudar detalhadamente os diferentes elementos
- Identificar as ferramentas de avaliação das tendências e das práticas locais e globais em matéria de remunerações e incentivos

Módulo II – O Controlo da Massa Salarial

- Conhecer os principais impactos sobre a massa salarial
- Compreender e identificar os fatores de evolução da massa salarial

Módulo III – A Análise e Qualificação dos Postos de Trabalho e a Estrutura dos Salários

- Analisar as vantagens e desvantagens dos sistemas de análise e qualificação dos postos de trabalho por: fatores e pontos; mapas de competências; inquéritos salariais
- Construir a estrutura e as curvas salariais
- Praticar a análise detalhada da qualificação salarial baseada na equidade e na competitividade
- Mercado/posto e mercado/pessoa
- Equidade interna/posto e equidade interna/pessoa
- Deduzir os principais critérios para ajustar os salários

Módulo IV – Gerir a Evolução Orientada para a Individualização dos Salários

- Identificar as diferentes formas de individualização
- Refletir sobre que parte individualizar e estabelecer as retribuições fixas e ou variáveis
- Desenhar a estratégia de remuneração individual variável a curto prazo
- Pôr a avaliação do desempenho no centro do sistema de remunerações
- Conhecer os sistemas de remuneração variável a longo prazo
- Tendências
- Grupos de remunerações vinculadas ou não com ações da empresa
- Os programas de incentivos e encargos mais usuais

Módulo V – Participação da Linha Hierárquica nas Decisões sobre Renunerações

- Os diferentes papéis da hierarquia
- As ferramentas de participação da hierarquia

Módulo VI – Sessão de Perguntas e Respostas