

*Mercer College Brasil 2012*  
*Programa de Desenvolvimento em Gestão do Capital Humano*

*Mercer São Paulo*

# Visão Geral

- **Objetivos**

Os objetivos do **Programa de Desenvolvimento em Gestão do Capital Humano** são:

- Alinhar a gestão do capital humano ao plano de negócios da organização.
- Gerenciar o impacto da gestão do capital humano na atração, retenção, motivação e desenvolvimento das pessoas.
- Compreender e assimilar conceitos fundamentais para aplicação das melhores práticas à gestão do Capital Humano.

- **A quem está dirigido?**

- Profissionais especialistas e analistas responsáveis pela implementação e/ou monitoramento da gestão do capital humano em suas organizações.

- **Nosso Enfoque**

- Exposições teóricas e aplicação de exercícios práticos que favoreçam a internalização dos conceitos de gestão apresentadas.
- Está especialmente desenhado para um grupo reduzido de participantes, com o objetivo de aproximar instrutor e participante, favorecendo o cumprimento dos objetivos de capacitação propostos.

*Seção # 1*

*Módulos*

# *Estratégia de Capital Humano*

Duração: 1 dia (8 horas)

- Estratégia de Capital Humano
- As variáveis econômicas que impactam na gestão da Remuneração
- Objetivos estratégicos de uma Política de Remuneração e Benefícios
- Evolução dos Sistemas de Remuneração e Emprego
- O modelo de Remuneração Total
  - Remuneração e Benefícios
  - Treinamento e Desenvolvimento
  - Balanço entre Vida Pessoal e Profissional
- A determinação de cada um dos elementos do pacote de Remuneração Total
- As ferramentas para avaliar a competitividade do modelo
  - A pesquisa de Remuneração e Benefícios
  - A pesquisa de Clima Organizacional
- Práticas e Tendências de Mercado

# Gestão de Remuneração

Duração: 3 dias (24 horas)

- Papel da Função Recursos Humanos
- Conceitos gerais sobre Remuneração Total
- Metodologia de Descrição de Posição
- Conceitos de Avaliação de Posição – incluindo Metodologia IPE
- Estatística Básica
- Pesquisas Salariais
- Construção de Estrutura de Cargos e Remuneração
- Conceitos de Remuneração Variável: Incentivos de Curto e Longo Prazos
- Benefícios em Geral, com ênfase em Saúde e Previdência

# Remuneração Variável: Incentivos de Curto e Longo Prazos

Duração: 2 dias (16 horas)

- **Remuneração Variável de Curto Prazo**

- Princípios básicos
- Medidas de Desempenho / Critérios de Seleção
- Indicadores para medir Performance e Valor
- Como identificar indicadores de Performance
- Indicadores mais utilizados pelas empresas

- Desenho do Esquema de Remuneração Variável de Curto Prazo

- **Remuneração Variável de Longo Prazo**

- Esquemas de Remuneração Variável de Longo Prazo

- Vinculados / Não Vinculados com ações
  - *Restricted Stocks*                      - *Stock Appreciation Rights (SAR)*
  - *Stock Options*                              - *Value Sharing Units*

- Critérios de comparação em função de:

- Perfil dos funcionários elegíveis, efetividade como ferramenta de retenção, impacto motivacional e grau de alinhamento com os interesses dos acionistas

# Bases para a Administração de Cargos e Salários

Duração: 2 dias (16 horas)

- Descrição de Cargos (objetivos, pontos-chave, campos do formulário e exemplos),
- Avaliação de Cargos (objetivos, evolução dos Sistemas de avaliação de cargos e sistemas atuais de fatores e pontos)
- Pesquisas de Remuneração
- Elementos que integram a Remuneração
  - Processo de “matching” ou identificação de posições comparáveis
  - Definições estratégicas
  - Grupo de comparação
  - Medidas estatísticas de Comparação
  - Mix da remuneração
  - Exemplos de Relatórios
- Desenvolvimento de Estruturas Salariais
  - Diferentes enfoques para a gestão de remuneração
  - Critérios para a revisão salarial

# *Benefícios, ênfase em Saúde e Previdência*

Duração: 1 dia (8 horas)

- Objetivo de cada benefício / retorno e seu impacto nos funcionários
- Características típicas dos principais benefícios
  - Plano Médico
  - Seguro de Vida
  - Plano de Aposentadoria
  - Vale Refeição
  - Vale Alimentação
  - Empréstimos
  - Automóvel
  - Outros
- Benefícios Flexíveis
- Objetivos de um Plano de Aposentadoria
- Nova segmentação de perfil populacional
- Decisões chave para o desenho e implantação
- Rede de benefícios e coberturas
- Tipos de plano: Benefícios Definido/ Contribuição Definida
- Ferramenta na retenção de pessoas chave
- Comunicação

# Gestão de Transferências Internacionais

Duração: 1/2 dia (4 horas)

- Gestão de Transferências Internacionais
  - Enfoques para determinação da Remuneração e Benefícios
    - *Home approach* (país de origem)
    - *Host approach* (país de destino)
    - Híbrido (combinação dos anteriores)
    - Internacional
- Ferramentas para determinar a Remuneração e os Benefícios do Expatriado
  - Indicadores de diferenças de custo de vida entre cidade de origem e destino
  - Indicadores de diferenças de qualidade de vida entre cidade de origem e destino
  - *Mobility premium* (diferencial pela expatriação)
  - Custo de moradia no lugar de destino
  - Custo do colégio para os filhos no lugar de destino
- Práticas de Mercado

# Gestão de Talento

Duração: 1 dia (8 horas)

- Gestão de Desempenho: por quê e para que?
- Papéis dos atores no processo de Gestão de Desempenho (Gestor, Funcionário e RH)
- A Gestão de Desempenho: processo integrado e contínuo
- Modelos de avaliação de desempenho: objetivos e competências
- Perfis de avaliação: a importância de sua definição
- Avaliação de competências:
  - Metodologias de avaliação
  - Melhores práticas
- Gestão de Desempenho: sua relação com a remuneração
- Gestão de Desempenho como pilar para a gestão de talentos:
  - Identificação de *high performers* e potenciais
  - Planos de carreira e planos de sucessão
  - Planos de desenvolvimento e treinamento

# *Gestão de Clima e Comprometimento*

Duração: 1 dia (8 horas)

- Gestão de Clima e Comprometimento: por que e para que?
- Diferenciando conceitos: satisfação, clima e comprometimento
- O clima como manifestação da cultura organizacional
- Comprometimento: seu impacto nos resultados do negócio
- Como medir o Clima e o Comprometimento: diferentes metodologias
- Da medição à gestão: como comunicar os resultados e desenhar planos de ação
- Medindo o grau de impacto dos planos de ação
- Processo de comunicação: boas práticas para manter vivo o processo de Gestão de Clima e Comprometimento
- Compartilhando práticas de mercado

Seção # 2

# *Investimento*

# Investimento

## **Clientes**

*Valores por Módulos:*

- *Módulos de 04 horas: R\$ 750,00*
- *Módulos de 08 horas: R\$ 1.500,00*
- *Módulos de 16 horas: R\$ 3.000,00*
- *Módulos de 24 horas: R\$ 4.000,00*

## **Não Clientes**

*Valores por Módulos:*

- *Módulos de 04 horas: R\$ 850,00*
- *Módulos de 08 horas: R\$ 1.700,00*
- *Módulos de 16 horas: R\$ 3.200,00*
- *Módulos de 24 horas: R\$ 4.200,00*

*Política de Desconto:*

- *10% no valor total para 2 módulos*
- *15% no valor total para 3 módulos*
- *20% no valor total para 4 módulos*
- *25% no valor total acima de 5 módulos*

*Seção # 3*

# *Calendário & Inscrição*

# Calendário & Inscrição

- Datas previstas** (condicionadas ao número mínimo de participantes por turma)

	CARGA HORÁRIA	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV
Estratégia de Capital Humano	08h	27					07			
Gestão de Remuneração	24h	06 a 08						18 a 20		
Remuneração Variável: ICP e ILP	16h		17 e 18						09 e 10	
Bases para a Administração de Cargos e Salários	16h			08 e 09					23 e 24	
Benefícios, ênfase em Saúde e Previdência	08h			29				04		
Gestão de Transferências Internacionais	04h	20								06
Gestão de Talento	08h				19					27
Gestão de Clima e Comprometimento	08h		03				28			

- Inscrição On-line:**  
[http://www.imercer.com/content/Mercer\\_college.aspx](http://www.imercer.com/content/Mercer_college.aspx)

- Local:**  
Mercer São Paulo  
Av. Dr. Chucri Zaidan, 920 – Torre I do Shopping Market Place

## Contatos

- Carolina Oliveira  
(11) 3048-5751  
[carolina.oliveira@mercer.com](mailto:carolina.oliveira@mercer.com)
- Karina Lapenta  
(11) 3048-1854  
[karina.lapenta@mercer.com](mailto:karina.lapenta@mercer.com)

