

SEMINÁRIO SOBRE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

Brasília, 9 de junho de 2010.

ABERTURA E ENTREGA DO V PRÊMIO DEST DE MONOGRAFIAS

A Mesa é composta pelas seguintes autoridades:

Sr. João Bernardo de Azevedo Bringel, Secretário-Executivo do MP
Sr. Nelson Machado, Secretário-Executivo do Ministério da Fazenda
Sr. Sérgio Francisco da Silva, Diretor do DEST-MP
Sr. Paulo Sérgio Carvalho, diretor de Formação Profissional da ENAP

Os trabalhos são iniciados com a entrega do V prêmio DEST de monografia para os três primeiros colocados de cada categoria. Depois falaram:

Sr. Paulo Sérgio Carvalho, Diretor de Formação Profissional - ENAP

A ENAP está ativamente participando do prêmio de monografias desde a sua primeira edição. Mencionou a imensa “alegria por ver o país num novo patamar em relação às empresas estatais”.

Sr. Nelson Machado, Secretário Executivo Ministério da Fazenda

Cumprimentou a todos e falou da alegria em participar desta solenidade do DEST, pois há muito esforço envolvido. “Esse tipo de premiação tem ajudado os profissionais a entenderem a problemática em torno dos temas abordados”.

Sr. João Bernardo Bringel, Secretário Executivo do Ministério do Planejamento

Depois dos cumprimentos disse: “Grandes proposições, como essa, é requisito que deveria ser copiado por muitas outras entidades”.

Sr. Sérgio Francisco da Silva, Diretor do DEST/MP

Fez os agradecimentos à mesa e aos convidados por participarem de mais esse conjunto de eventos. Fez o lançamento do VI prêmio DEST de monografia, a partir de hoje, dia 9.6.2010. Em seguida disse: “O Plano de Cargos é um tema extremamente polêmico. Com, no mínimo, duas visões, uma dos gestores, nós do DEST, outra das empresas, assim o que se espera desse evento é que todos participem e possam contribuir para que se encontre uma afinação no diálogo”.

ENCERRA-SE A COMPOSIÇÃO DA MESA E INICIA-SE O SEMINÁRIO SOBRE PCS

1º PAINEL: CAPACITAÇÃO DE RH PARA INOVAÇÃO

– **Palestrante: Mária Alves Fernandes de Oliveira da PETROBRAS**

Visão da Empresa

“A história da capacitação da PETROBRAS se confunde com a própria história da empresa, que lida diretamente com técnicas e tecnologias e têm constantes desafios onde a inovação tem que estar presente o tempo todo, e está. A empresa atua em 127 países e visa estar entre as 5 maiores do mundo em 2012, além de ser a preferida do seu público alvo”.

Histórias e desafios

Nos anos 50 o desafio era crescer com o Brasil. Não tinha mão-de-obra qualificada e a empresa estava voltada para descobrir essa mão-de-obra.

Nos anos 60 já havia mais ousadia na área tecnológica.

Nos anos 70 aconteceu a crise mundial do petróleo.

Nos anos 80 o desafio foi explorar petróleo em águas profundas.

Nos anos 90 o desafio era a preservação ambiental.

O desafio do século 21 é superar limites.

– Palestrante: Victor Hugo Odorcyk e Israel Marco Péres Neto, Chefe de RH e Analista de Planejamento da FINEP

“Em 2000 a empresa avaliava 500 projetos e em 2010 o número subiu para 4500. Embora tenha aumentado o número de projetos e também os recursos financeiros, a empresa não pode acompanhar o processo, pois não houve um planejamento, nem uma previsão e, portanto, nenhum preparo para esse crescimento. Diante disso, foi necessário desenvolver um plano de gestão estratégica para o que vai continuar acontecendo”.

Debate: perguntas e respostas

2º PAINEL: VISÃO DOS EMPREGADOS

– Palestrante: Jaci Afonso, Secretário Nacional de Organização da CUT

Menção aos decretos impostos pela ditadura aos quais os trabalhadores se opuseram. Mencionou necessidade de definir o papel do Estado. A partir daí é possível saber a importância das estatais e a que serviço elas estão. Disse: “não se pode ver somente o ponto de vista da empresa mas também o ponto de vista do empregado. O DEST sofreu muitas mudanças desde a sua concepção e essas mudanças ocorridas no DEST são fundamentais para se atingir um ponto comum”. Argumentou que as empresas estatais deveriam ter representantes de seus trabalhadores em seus conselhos e que há projeto de lei nesse sentido. Citou a Alemanha, onde “já há representantes de seus empregados nas empresas e que isso se deve à social democracia européia.”

3º PAINEL: VISÃO JURÍDICO-TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

Tema: Aspectos Jurídicos

– Palestrante: Rodrigo Madeira Henrique de Araújo, Assessor Jurídico da ELETROBRÁS

“Hoje em dia o capital humano é um dos grandes alavancadores das empresas. É importante focar no talento e basear-se em competências e resultados. O artigo 461 da CLT data de 1952 e de lá para cá o mundo evoluiu. Como adotar nas empresas metodologias focadas em competências e resultados que nos permita mitigar passivos trabalhistas?” Primeiramente o plano deve ser objeto de discussão com as entidades sindicais, pois o plano que contar com o apoio da entidade sindical terá maior apoio dos seus representados. A inserção do PCR nas normas coletivas diminuiria a quantidade de questionamentos, já que como fruto da negociação coletiva das partes, demonstraria aceitação por parte dos empregados. A legislação trabalhista é arcaica, mas não deve ser vista como empecilho. Indagado, reconheceu que a inserção do PCS implicaria na rediscussão do Plano a cada revisão do Acordo.

– Palestrante: Marcelo Henrique dos Santos Soares, Assessor Jurídico da EMBRAPA Diferenciação entre o Regime Jurídico Único e a CLT.

Diferenciação entre setor privado e setor público.
Regramento das estatais.
Consequências relacionadas à elaboração e implantação inadvertida do PCS.

Debates: Perguntas e Respostas

ENCERRAMENTO DO 1º DIA

Brasília, 10 de junho de 2010.

Tema: Impactos do PCS nos Fundos de Pensão

– Palestrante: Paulo César dos Santos, Diretor de Políticas e Diretrizes de Previdência complementar do Ministério da Previdência.

Pergunta recorrente para quem trabalha na área de plano de cargos é o impacto que o plano trará ao plano de previdência. Às vezes a resposta é: -“Nenhum”. Às vezes é simplória, porém, não representa a realidade, sobretudo para os planos de benefício definido - BD, talvez porque as pessoas não tratem o problema com a devida seriedade. Hoje temos, ainda, um nível de desemprego no país, apesar de haver muitas contratações, no entanto as empresas reclamam que têm vagas, mas não conseguem contratar Isso se dá porque não há mão-de-obra qualificada e a pouca mão de obra qualificada é rapidamente absorvida.

As estatais têm um problema por haver uma lentidão no processo seletivo. O plano de previdência das estatais é reputado como um diferencial atrativo para a mão-de-obra, mas da mesma forma que o plano atrativo é bom acaba sendo um componente de custo para a empresa, ou seja, o plano de cargos e salários traz sim um impacto financeiro na previdência, ainda que não seja inicialmente percebido.

Explicação sobre os diversos tipos de plano e a necessidade de saber qual o real impacto de cada um. Fundamental procurar o profissional que cuida do plano para saber o custo na previdência.

Debates: Perguntas e Respostas

O Diretor abre o espaço para perguntas

4º PAINEL: VISÃO EMPRESARIAL, ACADÊMICA E CONSULTORIA

Tema: Política de Retenção de Profissionais

– Palestrante: Vicente Picarelli, Sócio-Diretor da Deloitte Consultores

Consultoria em Capital humano. Importância de se preparar para todas as mudanças que estão acontecendo em nossas empresas, pois isso irá influenciar nossas vidas. Há milhões de desempregados enquanto as empresas buscam mão-de-obra mais especializada.

Tendências no mercado de talentos.

Panorama empresarial e do Governo Federal.

Abordagem sobre as gerações que estão vivendo no mercado ao mesmo tempo.

Desafios corporativos.

Plano de retenção de talentos.

Tema: Remuneração Fixa e Plano de Cargos e Salários

– Palestrante: Jorge Pinho, Sócio-Majoritário da Jpinho e professor da UnB

Embora se fale muito que a teoria é uma e a prática é outra, no concernente às ciências aplicadas elas andam de mãos dadas.

Teoria sem prática é elucubração e prática sem teoria é repetição.

Formulação e Resultado da Estratégia

Responsabilidade Social

Administração de Empresas Públicas

Conceitos básicos de administração de cargos e salários

Fatores que influenciam o desempenho dos empregados

Modelo Europeu x Modelo norte-americano

Principais problemas gerados pela opção por cargos genéricos e por cargos especializados

Movimentação na carreira

As soluções mais simples são, em gestão de pessoas, as que apresentam melhor resultado; desde que quem as implemente conheça profundamente as teorias que as sustentam.

Tema: Remuneração Variável e Gestão por Competências no Setor Público

– **Palestrante: João Lins, Sócio-Diretor da PricewaterhouseCoopers e Professor da USP.**

Combinação explosiva: crise 2008 com baixos sistemas de controle.

Sistema de remuneração – alta alavancagem com alto risco.

Baixos níveis de governança.

Pontos críticos para sucesso de modelo de remuneração variável

Qual o objetivo desse sistema?

Valorizar as pessoas de melhor desempenho;

Criar cultura de reconhecimento de resultados;

Reduzir componentes de custos fixos e que acompanham o contexto econômico. Essa preocupação surgiu nas empresas privadas.

Como o PCS se relaciona com o modelo desejado de organização?

Que tipo de comportamento/resultados deseja-se recompensar?

Reconhecimento das metas corporativas

A Definição de metas conecta a recompensa com o desempenho.

Maioria das empresas ainda faz avaliação por *feedback* do supervisor imediato.

Um número expressivo de empresas pesquisadas do setor público está utilizando outras formas de avaliação.

Metas e competências são os principais fatores para avaliar o desempenho do indivíduo e da organização.

Cada vez mais, grandes corporações bem-sucedidas implementam processos de avaliação contínua.

Um sistema de gestão do desempenho bem definido propicia clareza e facilita a prática da estratégia, do planejamento, da avaliação, do desenvolvimento, da sucessão, da mensuração, da recompensa e do reconhecimento - carreira e remuneração.

Os desafios relacionados com o aumento do conteúdo intelectual do trabalho, da importância da inovação e da criatividade e a busca por talentos são alguns elementos que impulsionam a necessidade das organizações desenvolverem práticas mais efetivas de gestão do desempenho.

Avaliação de competências influencia fortemente aspectos de carreira e de treinamento/desenvolvimento. Avaliação de metas influencia fortemente aspectos remuneratórios, remuneração variável, carreira e promoção.

Debates: Perguntas e Respostas

AVALIAÇÃO E ENCERRAMENTO

O Diretor do DEST agradeceu a presença de todos os participantes e dirigentes e, em especial, ao apoio dado pela ELETROBRAS para a realização do evento.