

Grupo Temático:

Política Salarial

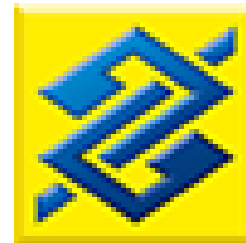
Empresa Coordenadora:

Banco do Brasil S.A.

Setembro 2014

GT Política Salarial

Empresas Participantes:



(Coordenação)



Eletrobras



CONTEXTUALIZAÇÃO

**GT Política
Salarial: Temas**

**Apresentação
Práticas**

**Análise
Teórica**

**Desafios
Atuais**

**Seleção
Práticas**



TEMAS DESENVOLVIDOS

Plano de Cargos e Salários

- **Alinhamento ao Plano Estratégico.**
- Modelo de Competências.
- Carreira em Y.
- Desenho de cargos.
- Promoção e Progressão.

Plano de Funções Gratificadas

- Alinhamento ao Plano Estratégico e estrutura organizacional.
- Modelo de Competências.
- Desenho das funções.

Remuneração

- **Estrutura Salarial.**
- **Outras formas.**
- **PLR**

Benefícios

- Política de Benefícios.
- Legais.
- Estratégicos.

Negociação Coletiva

- Processo Negocial.
- Comunicação e Relacionamento com o Empregado.
- Plano de Continuidade dos Negócios e Contingência.

O Relatório Final apresenta 20 práticas.

CONTEXTUALIZAÇÃO

**GT Política
Salarial: Temas**

**Apresentação
Práticas**

**Análise
Teórica**

**Desafios
Atuais**

**Seleção
Práticas**





Política de Remuneração

Assuntos Selecionados

- Estrutura de Remuneração
- Outras Formas
- PLR



Estrutura de Remuneração

Abrangência

Carreira Administrativa

Carreira Sesmt

Não abrangidos

Carreiras em extinção*

* Oriundas de Bancos incorporados (não optantes)



Estrutura de Remuneração Promoção

Dupla Promoção: Remuneração Básica (Fixa)

Antiguidade

12 níveis | A01 a A12

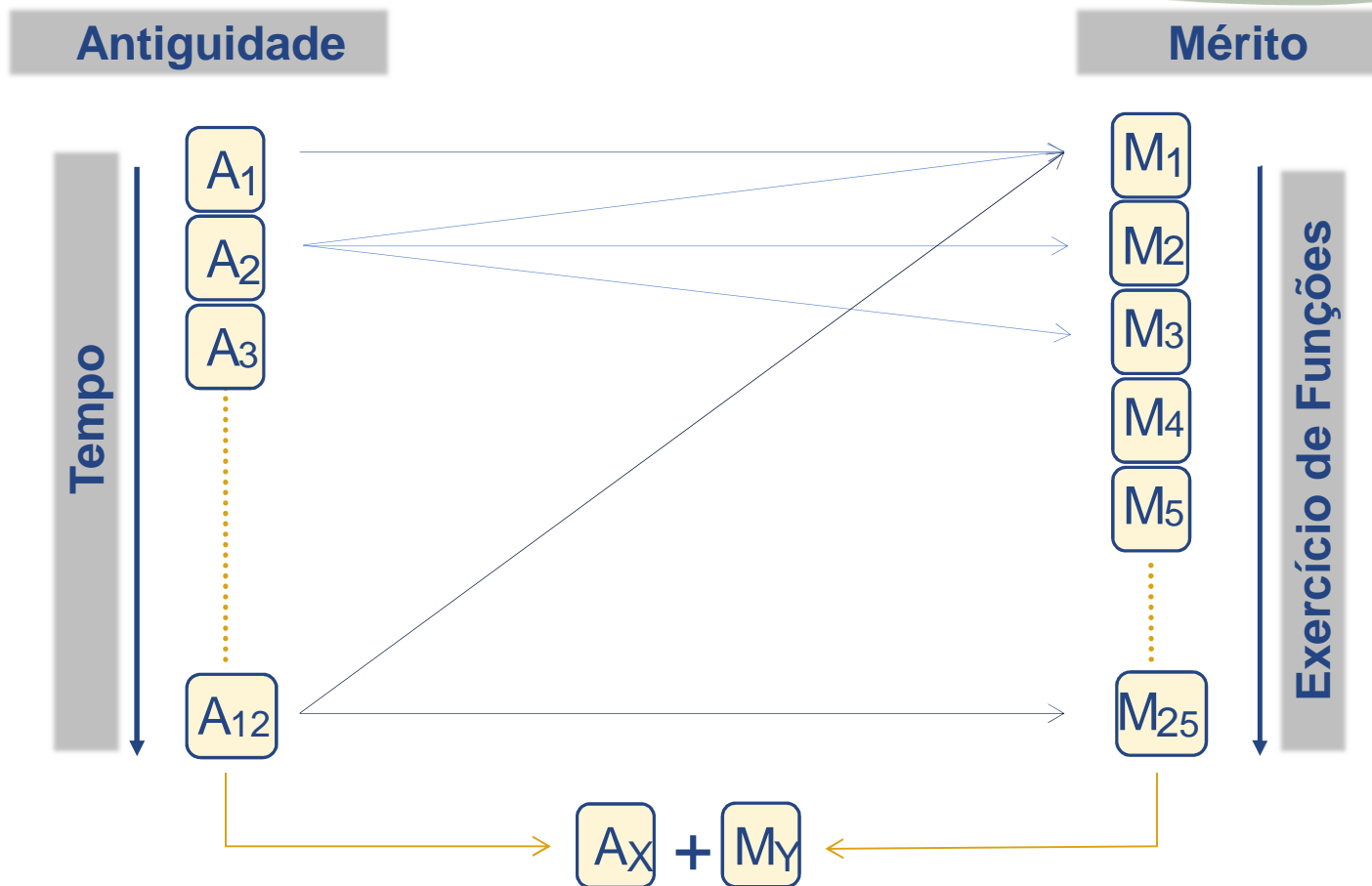
Mérito

25 níveis | M01 a M25

O funcionário que alcançar a última referência das duas tabelas terá sua remuneração pessoal dobrada em relação ao PCS (modelo anterior).



Estrutura de Remuneração Dupla Promoção





Estrutura de Remuneração Promoção por Antiguidade

Faixas Salariais - Carreira Administrativa - Antiguidade		
Nível	Valor R\$	Interstício para Promoção
A01	2.043	90 dias ACT
A02	2.104	1.095 dias
A03	2.167	1.095 dias
A04	2.232	1.095 dias
A05	2.299	1.095 dias
A06	2.368	1.095 dias
A07	2.439	1.095 dias
A08	2.513	1.095 dias
A09	2.588	1.095 dias
A10	2.666	1.095 dias
A11	2.746	1.095 dias
A12	2.828	1.095 dias

Promoção por tempo de serviço alcançada a cada 3 anos efetivo, exceto no nível inicial da carreira.





Estrutura de Remuneração Promoção por Mérito

A pontuação diária de cada função é definida de acordo com o Valor de Referência (VR) da função*, a saber:

Remuneração Prevista*	Pontuação Diária	
Caixas Executivos**	1,00	} A cada 3 anos
Até R\$ 5.132	1,00	
De R\$ 5.132 a R\$ 8.555	1,50	} A cada 2 anos
De R\$ 8.555 a R\$17.109	3,00	} A cada 1 ano
A partir de R\$ 17.109	6,00	} A cada 6 meses

* Valor de Referência (VR) atribuído para cada função;

** Exercício da função de caixa executivo.



Estrutura de Remuneração Promoção por Mérito

A tabela de adicionais por mérito possui 25 níveis

Nível Mérito	Valor Mensal R\$
M00	0
M01	113
M02	226
M03	339
M04	452
M05	565
M06	678
M07	791
M08	905
M09	1.018
M10	1.131
M11	1.244
M12	1.357

Nível Mérito	Valor Mensal R\$
M13	1.470
M14	1.583
M15	1.697
M16	1.810
M17	1.923
M18	2.036
M19	2.149
M20	2.262
M21	2.375
M22	2.489
M23	2,602
M24	2.715
M25	2.828





Estrutura de Remuneração

Aplicação da Política

Faixas Salariais - Carreira Administrativa - Antiguidade			Nível Mérito	Valor Mensal R\$	Nível Mérito	Valor Mensal R\$		
Nível	Valor R\$	Interstício para Promoção						
A01	2.043	090 dias	M00	0	M13	1.470		
A02	2.104	1.095 dias	M01	113	M14	1.583		
A03	2.165		M02	226	M15	1.697		
A04	2.226		M03	339	M16	1.810		
A05	2.287		M04	452	M17	1.923		
			M05	565	M18	2.036		
			M06	678	M19	2.149		
A06	2.368	1.095 dias	A 09			M18	Total	
A07	2.439	1.095 dias	Remuneração			2.588	2.036	4.624
A08	2.513	1.095 dias	M09	1.018	M22	2.489		
A09	2.588	1.095 dias	M10	1.131	M23	2.602		
A10	2.666	1.095 dias	M11	1.244	M24	2.715		
A11	2.746	1.095 dias	M12	1.357	M25	2.828		
A12	2.828	1.095 dias						

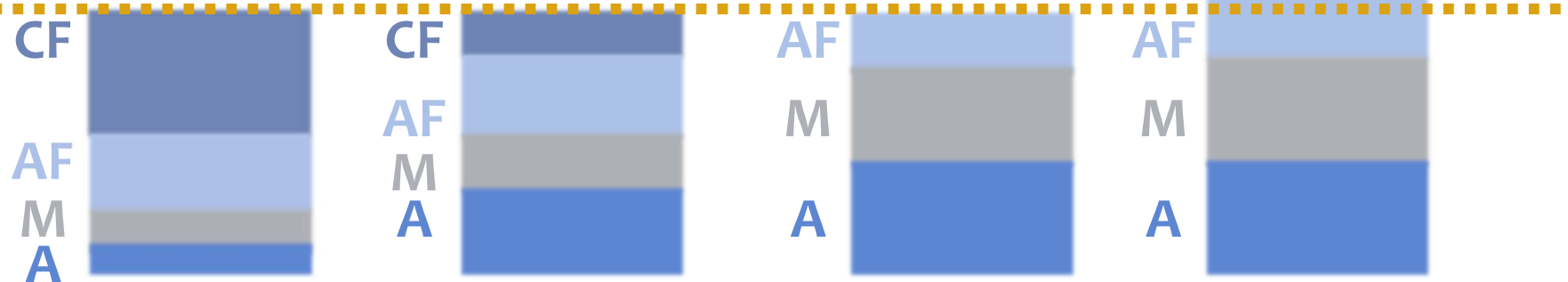


Estrutura de Remuneração Plano de Funções

FATORES

- **Competência**
- **Praça**
- **Grupamento**
- **Nível da Dependência**
- **Equilíbrio Externo**
- **Equilíbrio Interno**
- **Amplitude de Comando**
- **Responsabilidades**

Valor de Referência



A + M = Verbas Pessoais

Tempo →



Política de Remuneração – Outras Formas Remuneração por Competência

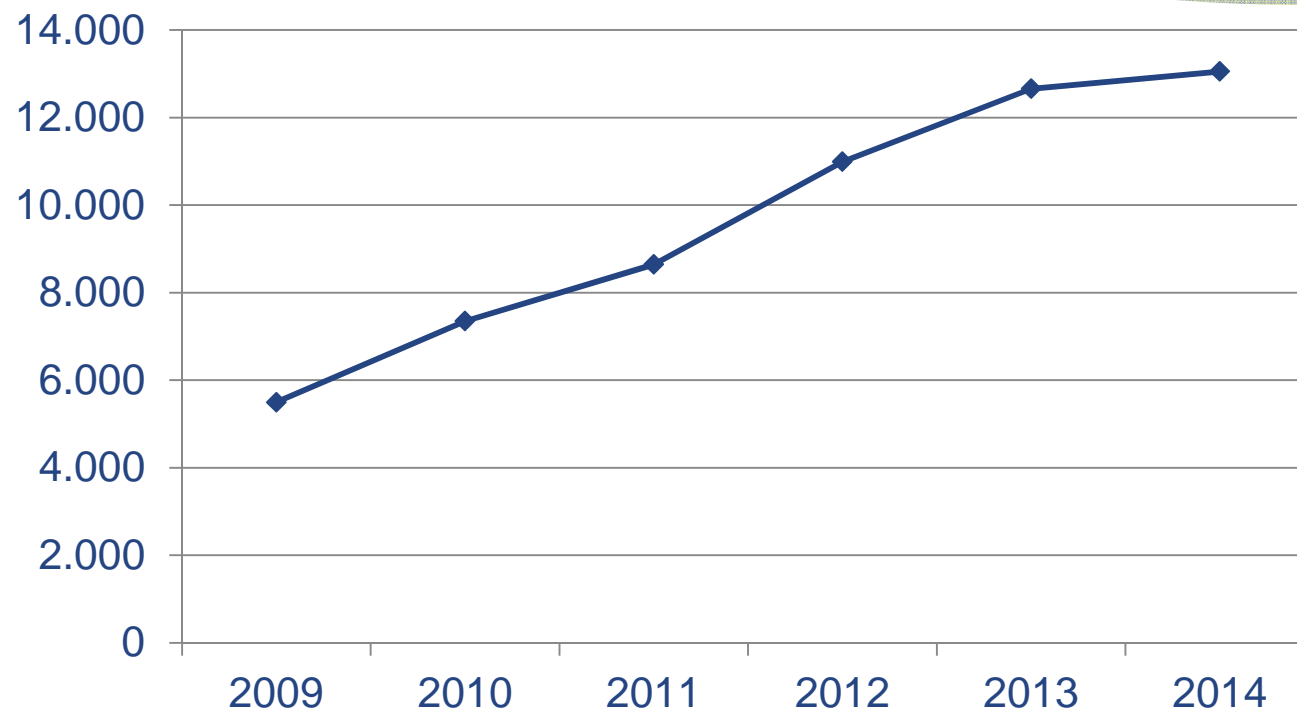
Gerência Média (2007)





Política de Remuneração – Outras Formas Remuneração por Competência

Nº Funcionários

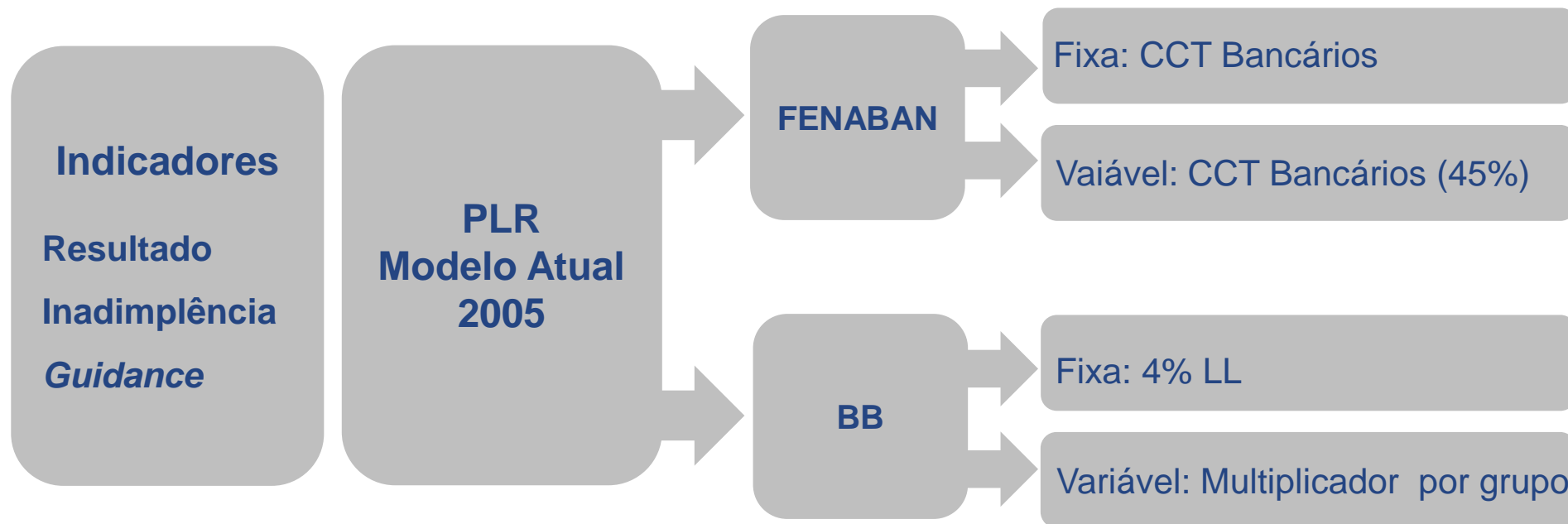


2009 5.496 Funcionários	2010 7.348 Funcionários	2011 8.642 Funcionários
2012 10.990 Funcionários	2013 12.658 Funcionários	2014 13.052 Funcionários



Política de Remuneração – PLR

Programa de PLR



Programa de PLR	2011	2012	2013
Quantidade de Contemplados	117.7	118.3	118.2

GT Política Salarial



(Coordenação)



Tema: Plano de Cargos e Salários

Assunto- Prática: Alinhamento Estratégico



Eletrobras

Objetivo:

Alinhar o Plano de Cargos e Salários do sistema Eletrobras ao Planejamento Estratégico

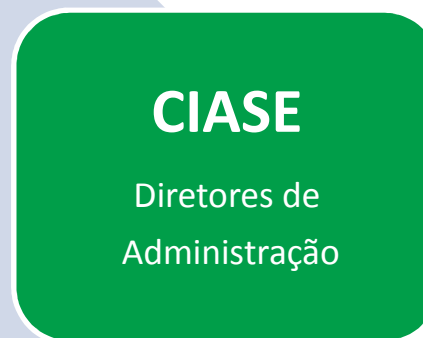
Diretrizes do Ministério de Minas e Energia 2008



Cerca de 46 projetos/ações

Modelo de Governança - Processo decisório

Relações Sindicais



Grupos de Consulta

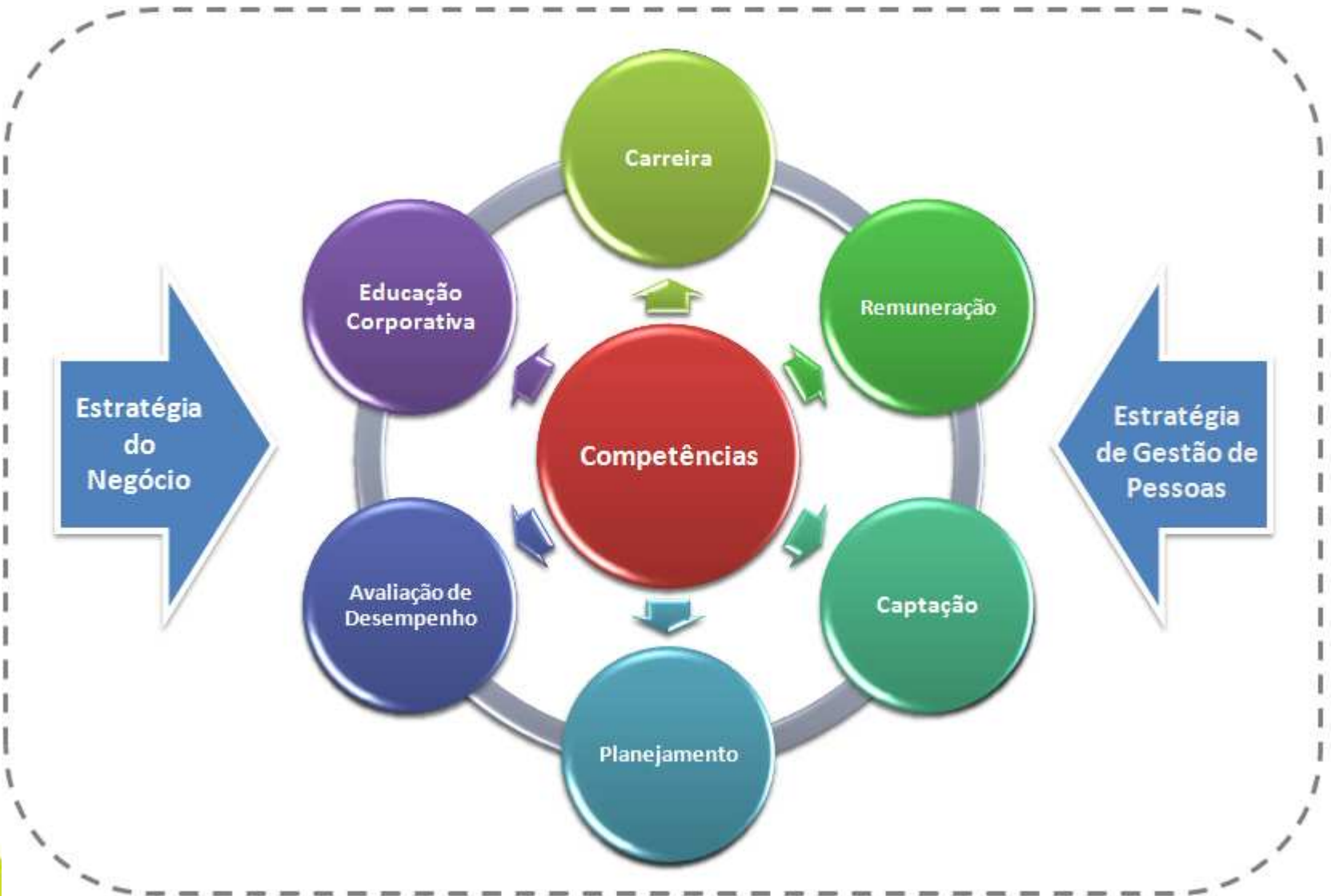
↓
Especialistas e Comitês: Gestor da Transformação, Equidade de Gênero e Diversidade, Sustentabilidade, Sindicatos

Nivelamento Conceitual

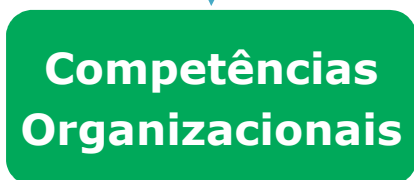
Realização de Seminários

- **Apresentação dos respectivos Planos de Cargos e Carreiras vigentes nas empresas e eventuais propostas de alterações**
- **Benchmarking com empresas de características similares às do Sistema, competitividade e importância em relação ao mercado: Cemig, Vale, Copel e Petrobras**





Alinhamento Estratégico



Competências Organizacionais

Geração de Energia

Gestão Empresarial

Transmissão de Energia

Governança Corporativa

Distribuição de Energia

Imagem Institucional

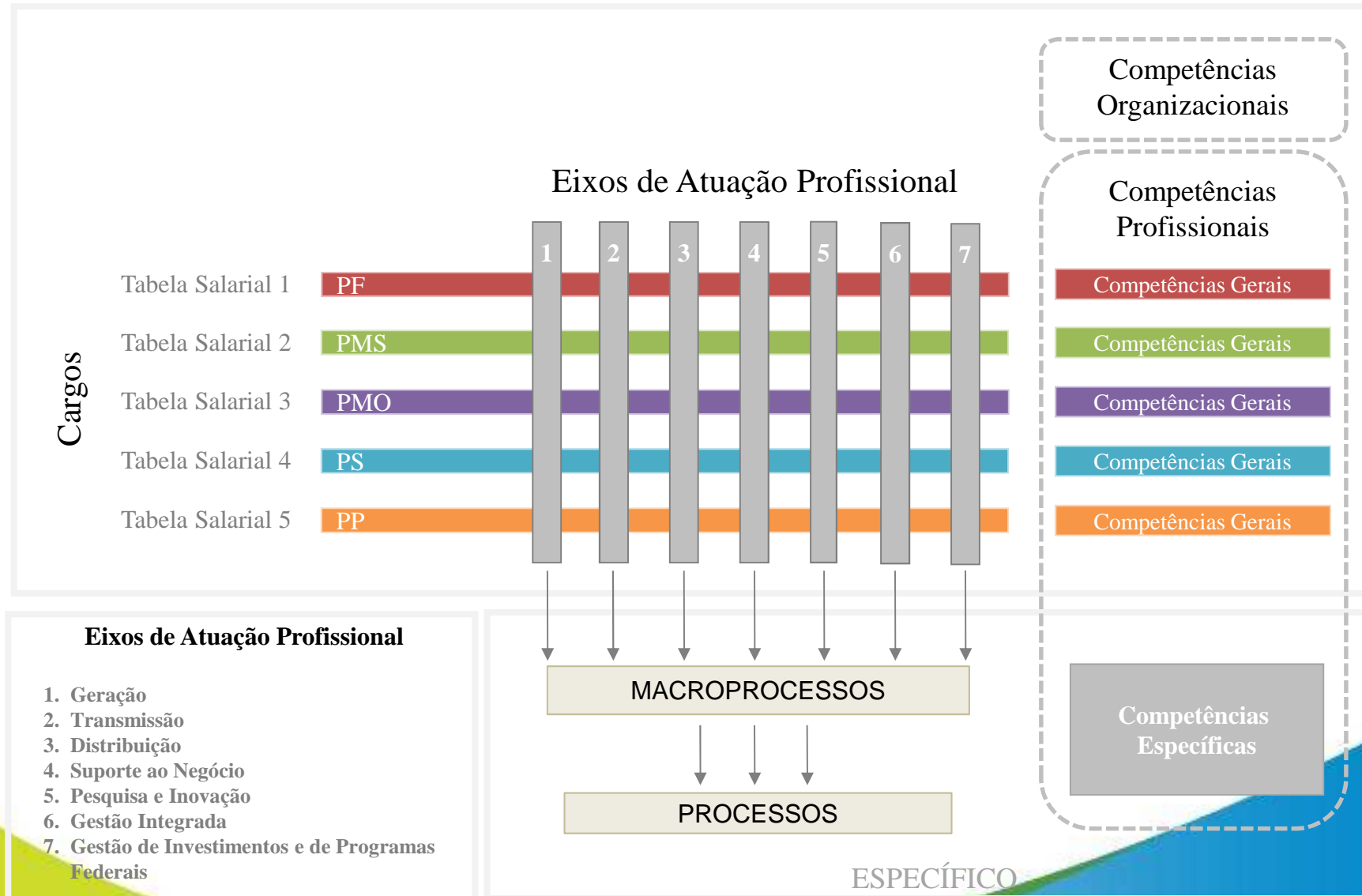
Inovação

**Gestão de
Financiamentos e
Investimentos em
Projetos
de Energia Elétrica**

**Gestão de Programas
de Governo em
Energia Elétrica**

PCR

UNIFICADO



PCR implantado em 2010



Empregados

Empresa	Quantidade de Empregados	Adesões ao PCR	%
Acre	274	274	100,00%
Chesf	5728	5707	99,63%
Rondonia	751	748	99,60%
Eletronorte	3822	3797	99,35%
Roraima	292	290	99,32%
Eletrosul	1676	1662	99,16%
Cgtee	727	720	99,04%
Eletrobras	1313	1290	98,25%
Piauí	1472	1444	98,10%
Eletronuclear	2587	2533	97,91%
Furnas	4989	4880	97,82%
Cepel	496	481	96,98%
Alagoas	1278	1158	90,61%
Amazonas	2316	2239	96,68%
Total	27721	27223	98,20%

**Balanco das Adesões
ao PCR
Empresas Eletrobras**

Resultados:

- **Construção do PCR das Empresa Eletrobras definido com foco na:**
 - **Orientação estratégica de integração da Gestão de Pessoas das empresa do Sistema Eletrobras**
 - **Na definição das competências organizacionais, vinculadas diretamente à estratégia organizacional**



Resultados Obtidos Empresas Eletrobras



- **Modelo único**
- **Integração entre as Empresas**
- **Senso de “Pertencimento”**
- **Metodologia de Trabalho**



Resultados Obtidos

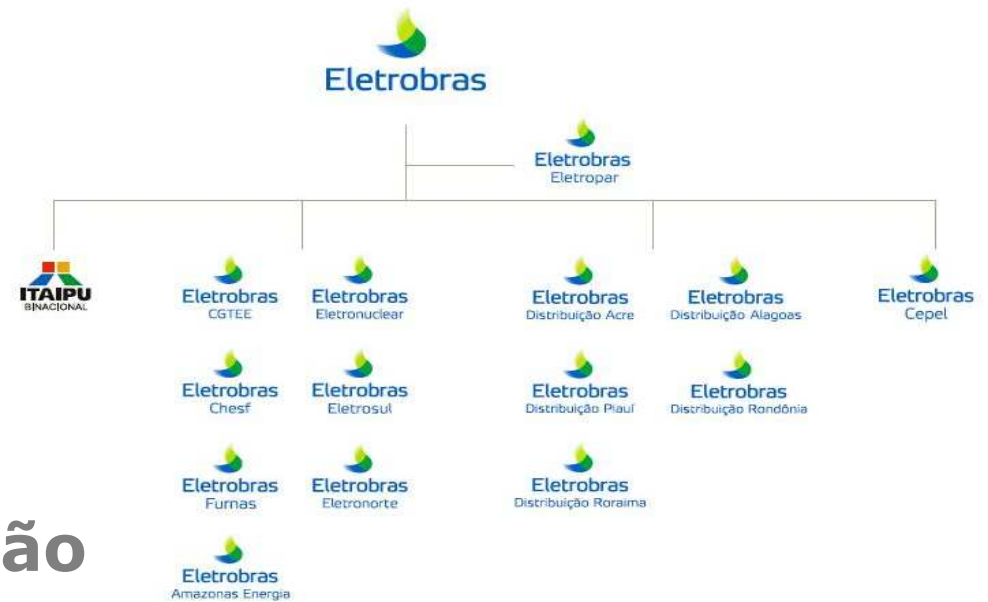
Grupos de Consulta

- **Selo pró-equidade de gênero**
- **Indicadores de sustentabilidade (BOVESPA e Dow Jones)**
- **Atendimento aos critérios SOX**



Resultados Obtidos

Acionista Majoritário (Governo)




- Visão de unidade
- Melhoria da interação
- Referência para outras estatais

Resultados:

- **Construção do PCR das Empresa Eletrobras**
- **Orientações estratégicas de integração com base nas competências Organizacionais**
- **Integração e interação das áreas de Gestão de Pessoas do Sistema**
- **Obtenção de vantagem competitiva.**



Pontos Fortes:

- **Fortalecimento do Sistema Eletrobras**
 - **Padronização das políticas e diretrizes de Gestão de Pessoas**
 - **Estabelecimento de diretrizes para as ações de Gestão de Pessoas em todo o Sistema**
 - **Integração e interação das áreas de Gestão de Pessoas do Sistema**
 - **Obtenção de vantagem competitiva**
- 

Obrigado!



(Coordenação)

