



RESOLUTION[®]
INTELIGÊNCIA HUMANA



_Ricardo Ruzzarin

Co-founder da Resolution. Administrador (PUCRS), Professor Universitário (UFRGS | PUCRS | UPF | UNISC), com especialização em Administração de Recursos Humanos (FDRH) e formação em Dinâmica dos Grupos (SBDG). Idealizador do MBA em Gestão do Capital Humano (GESCAPH-FAPA). Palestrante do CONARH, o maior congresso de RH da América Latina. Mais de duas décadas de experiência em RH, tendo atuado como HRBP em empresas nacionais e internacionais, tais como Aduvos Trevo e Springer Carrier. Coautor de 3 publicações na área de gestão por competências e ganhador de 4 premiações Top Ser Humano - categoria Empresa.

ruzzarin@resolution.com.br





OLÁ, SOMOS A RESO- LUTION

Para alcançar os melhores resultados, queremos transformar a relação entre pessoas e organizações.

Vamos juntos?



INTELI- GÊNCIA HUMANA

Assim como os hemisférios do nosso cérebro, que integram-se para garantir a harmonia entre **razão e emoção**, a Resolution traz na sua essência a conexão entre essas dimensões do ser humano. Para nós, gerar resultados que transformem para melhor pessoas e organizações só é possível quando unimos consistência técnica e a valorização das emoções. Isso é **INTELIGÊNCIA HUMANA**.

A graphic with a yellow and orange gradient background. It features a laptop on a desk with a hand typing on the keyboard. The text 'RESOLUTION DRIVE' is overlaid in white, with 'DRIVE' in a white bar.

RESOLUTION

DRIVE

- _Governança
- _Cultura
- _Engajamento

A graphic with a teal and green gradient background. It shows a hand holding a pen over a document. The text 'RESOLUTION CONNECT' is overlaid in white, with 'CONNECT' in a white bar.

RESOLUTION

CONNECT

- _Carreira
- _Performance
- _Remuneração

A graphic with a purple and blue gradient background. It depicts several hands stacked on top of each other. The text 'RESOLUTION RAISE' is overlaid in white, with 'RAISE' in a white bar.

RESOLUTION

RAISE

- _Educação
- _Desenvolvimento
- _Aprendizagem

Sempre comprometidas com resultados e com as tendências de mercado, nossas soluções são garantia de parceria, credibilidade, respeito às pessoas e excelência nas entregas.

_Reconhecimentos



_Publicações



SIGP© SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE PESSOAS

IBM WATSON



A Resolution é uma empresa participante do IBM®PartnerWorld para as soluções IBM Watson Talent.

CARREIRA MULLER

A Carreira Muller e a Resolution uniram-se para ofertar ao mercado soluções em remuneração com abrangência e capilaridade nacional.

Affero • Lab

A Resolution e a Affero Lab juntaram suas expertises para criar experiências de aprendizagem transformadoras para seu negócio.

grou

INOVAÇÃO PARA
GESTÃO DE PESSOAS



Parceria Resolution em tecnologias para Gestão de Pessoas.

BENEFÍ- CIOS FLEXÍ- VEIS

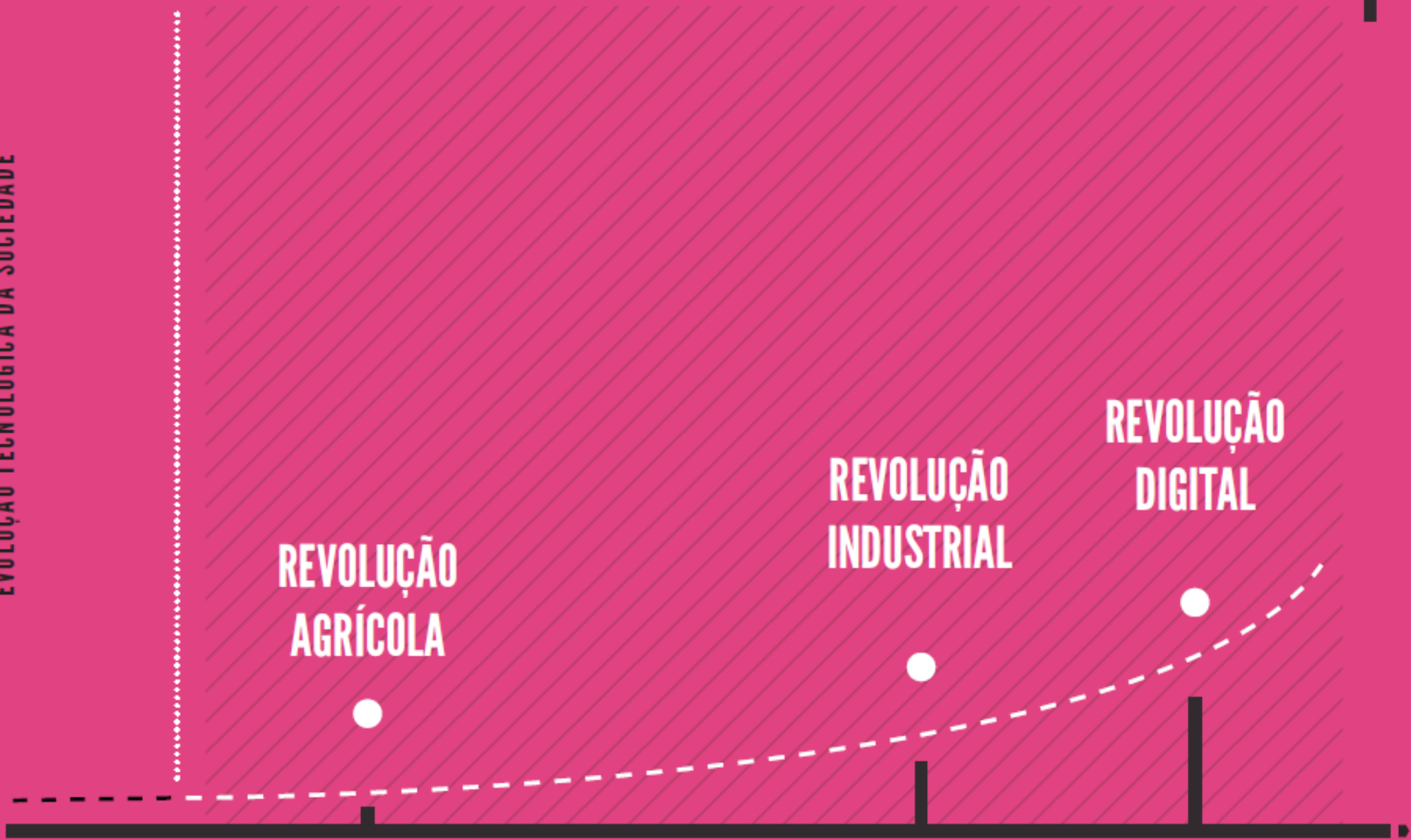


EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DA SOCIEDADE

REVOLUÇÃO
AGRÍCOLA

REVOLUÇÃO
INDUSTRIAL

REVOLUÇÃO
DIGITAL



5x

um estudante que, hoje, está no ensino médio

vai trocar
de carreira

Randall S. Hansen, Ph. D., CEO

75%


das 500 maiores empresas (S&P) no ano 2020

ainda não
existem


STUART HART, Cornell



**NÃO ESTAMOS
VIVENDO UMA
'ERA DE
MUDANÇAS'.**



**ESTAMOS
VIVENDO
UMA 'MUDANÇA
DE ERA'.**



_O que seguirá sendo importante:

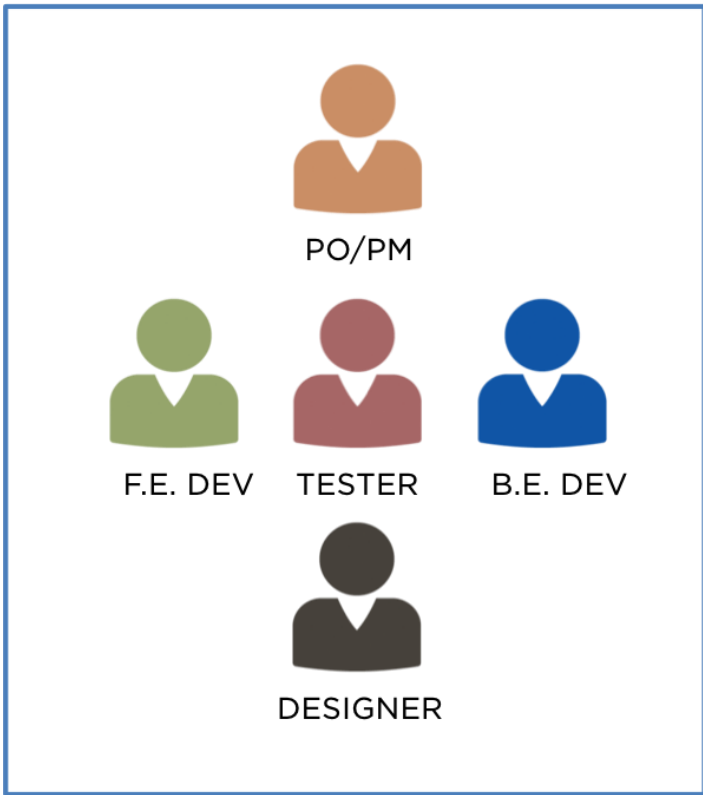
_Arquitetura Organizacional representar a estratégia

_Mais valor para as entregas das pessoas (e menos para o cargo)

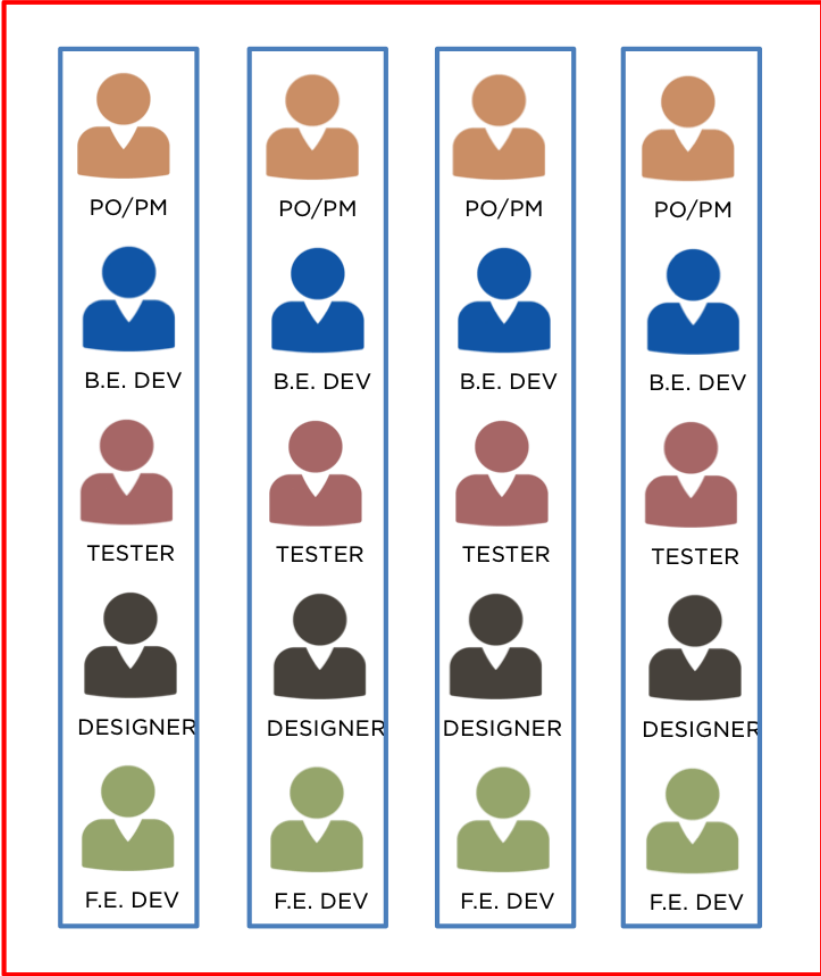
_Menos rigidez hierárquica

_Mais governança e transparência





Vários profissionais com skills complementares que se juntam para atacar uma feature específica do produto formam um **SQUAD.**



Vários squads que atacam feature correlacionadas do produto formam uma **TRIBO.**



Spotify®

_ORIGENS BENEFLEX's

_Planos de Cafeteria

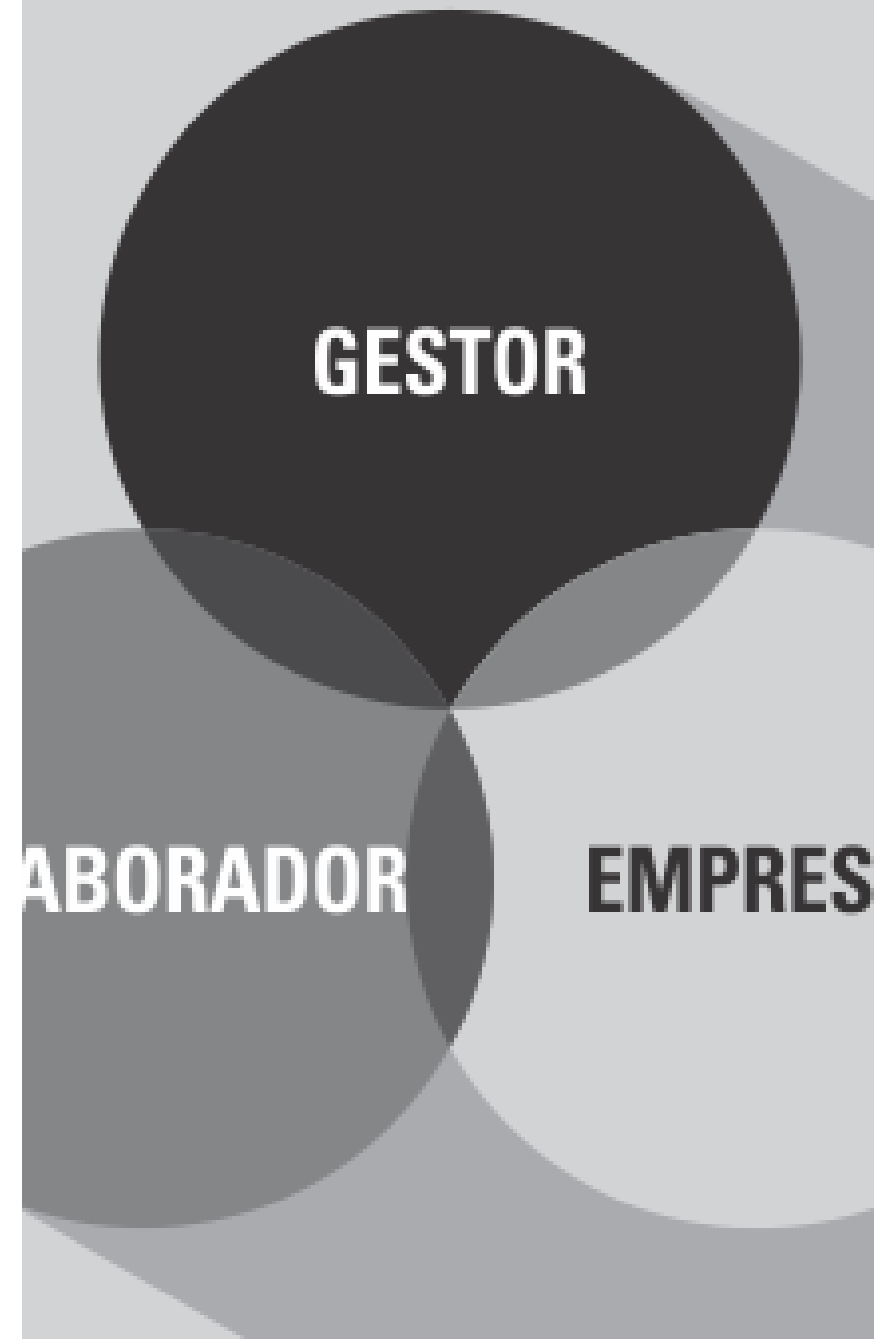
_Inovação

_Retenção

_Conectar com as Reais

Necessidades

_Utilização Racional e Redução de
Custos



_Porque FLEXIBILIZAR?

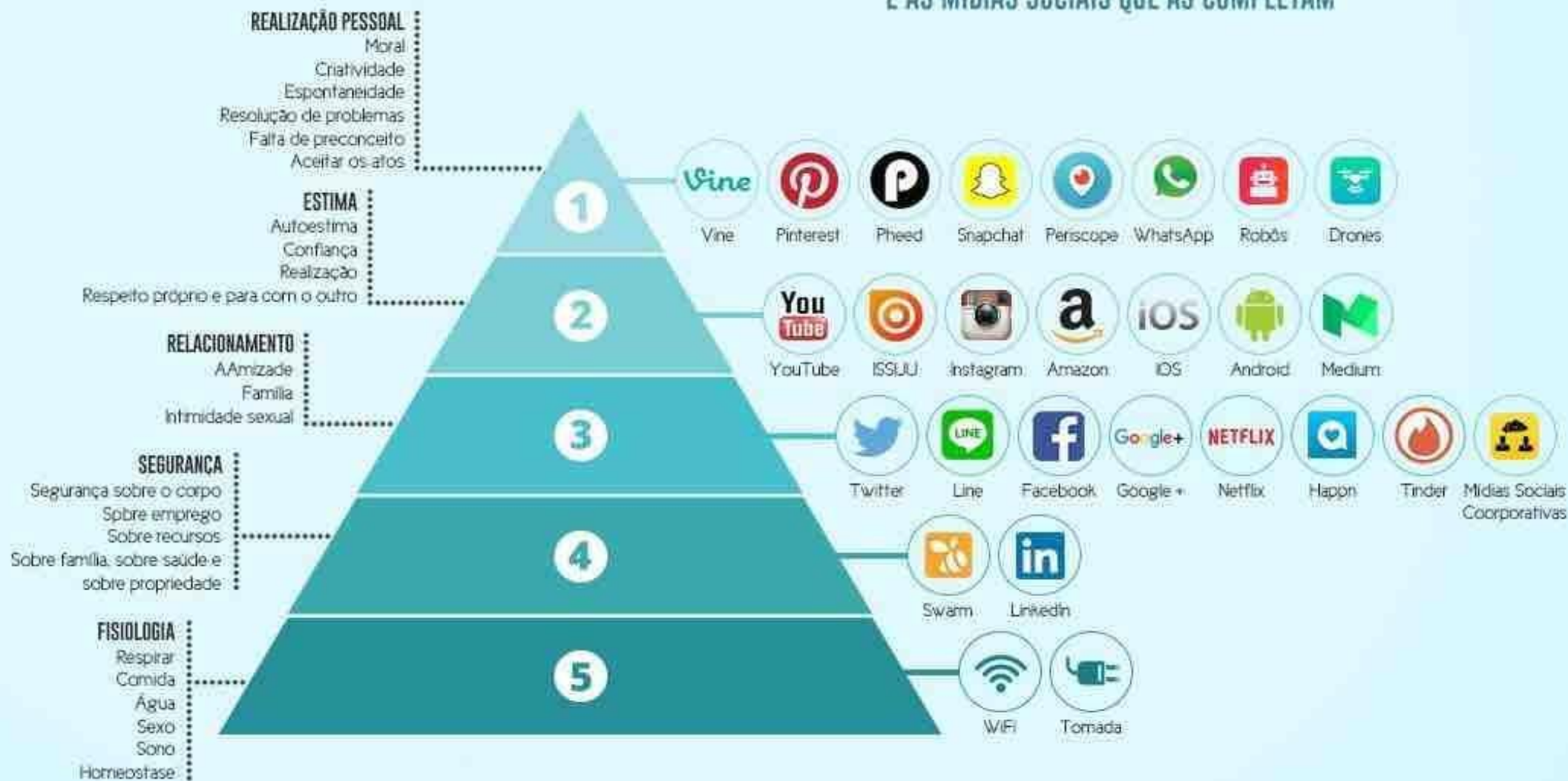
Estamos entendendo as necessidades das pessoas, das novas (e “velhas” ...) gerações?

Ou estamos apenas seguindo o que o mercado pratica ou o que o acordo coletivo da categoria nos obriga?



HIERARQUIA DE NECESSIDADES DE MASLOW*

*E AS MÍDIAS SOCIAIS QUE AS COMPLETAM





PERFIS E CULTURAS ORGANIZACIONAIS



Rola um BENEFLX ai?



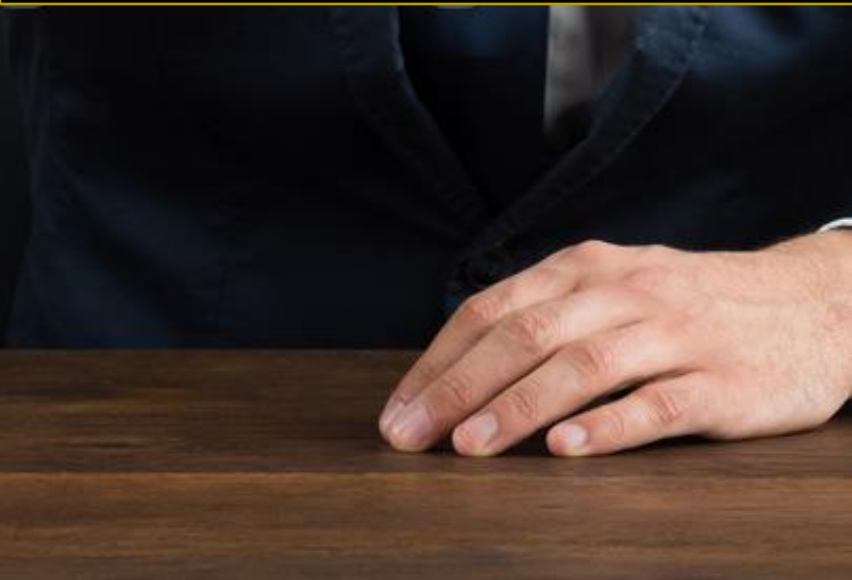
Tem risco trabalhista!



SALÁRIO UTILIDADE (artigo 458 da CLT).

I Vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais; VI – previdência privada.

Entendendo o Jurídico...



ISONOMIA SALARIAL (Artigo 461 da CLT).

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

CARREIRA GERENCIAL

CARREIRA TÉCNICA

ESTRATÉGICO

Gestão

Diretor

Consultor

Gerente

TÁTICO

Liderança

Supervisor

Especialista

Técnico

Analista

Técnico

OPERACIONAL

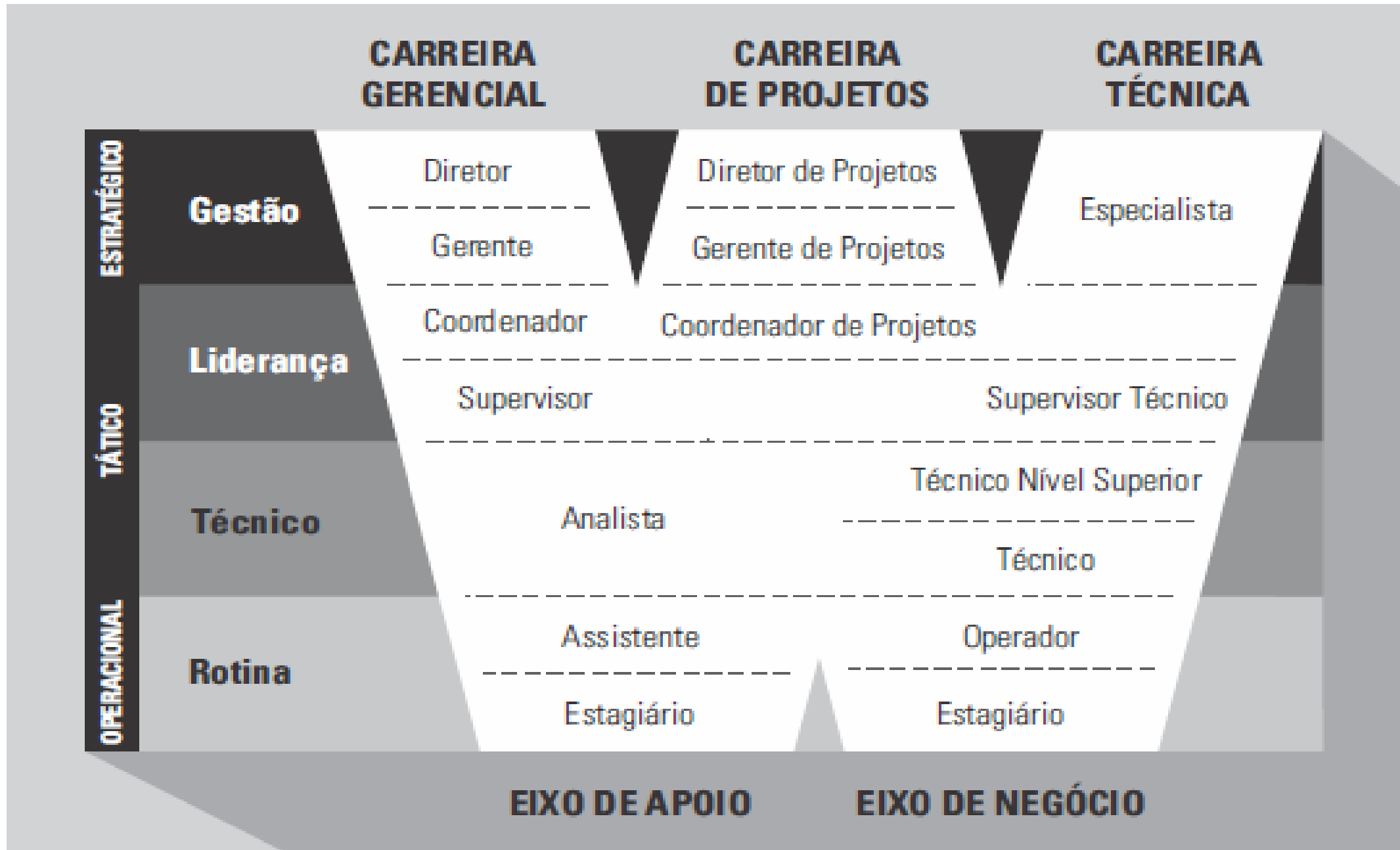
Rotina

Auxiliar

Operador

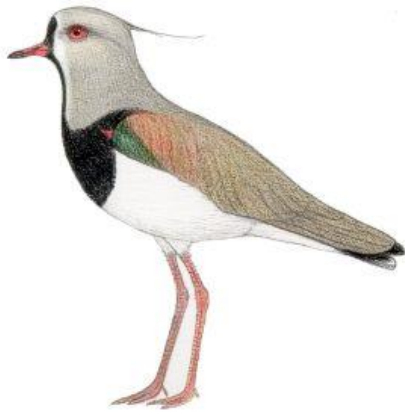
EIXO DE APOIO

EIXO DE NEGÓCIO

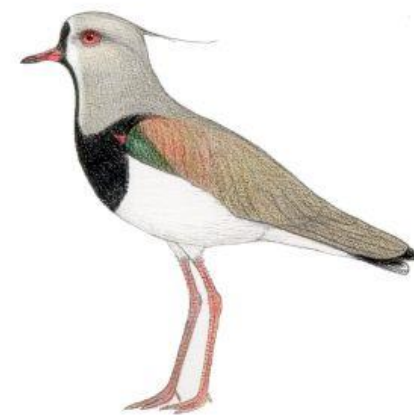


An overhead view of a group of people sitting around a large wooden table. The image is split into two color zones: a teal/cyan zone on the left and a yellow/gold zone on the right. Several people are using mobile devices: a smartphone, a laptop, a tablet displaying a 'Progress' chart, and another tablet displaying 'Statistical Analysis'.

A TÉCNICA



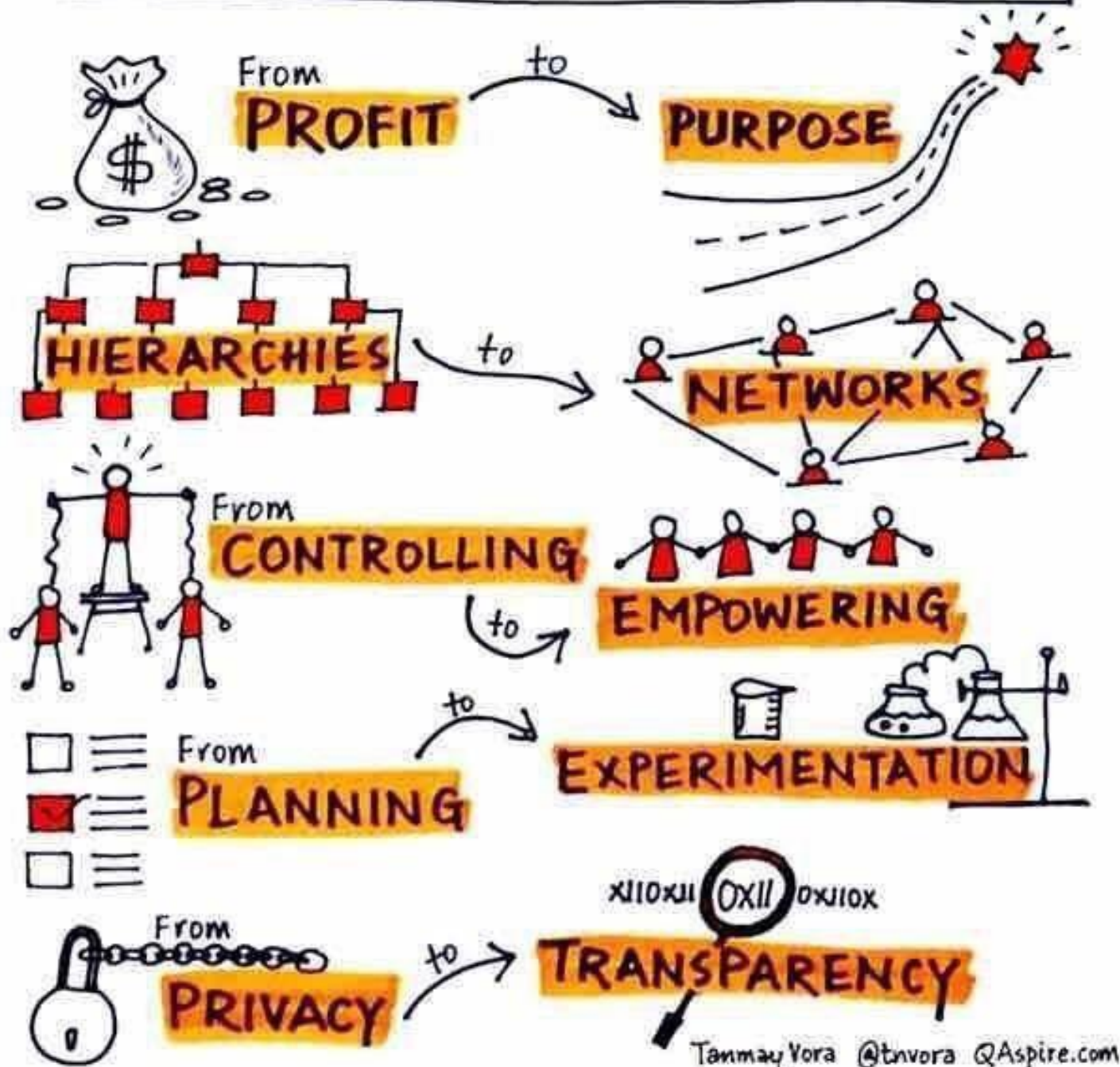
O **QUERO** da Empresa
e o seu PROPÓSITO



O **QUERO** do Colaborador e
as suas EXPECTATIVAS

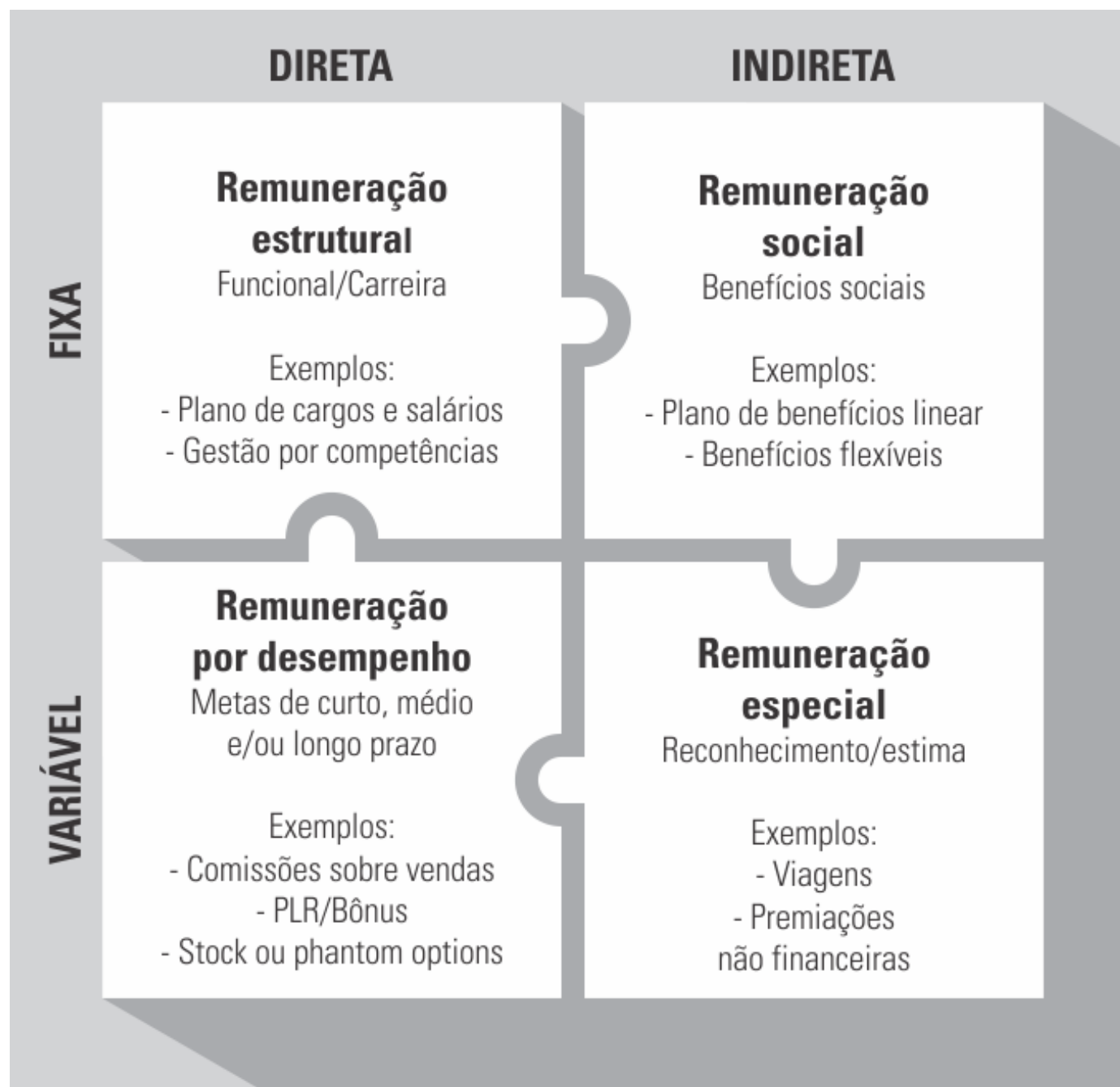


MINDSET SHIFTS FOR Organization Transformation



O BENEFLEX é talvez a estratégia de compensação do trabalho que mais “conversa” com este Mindset!

Qual o impacto da **CONTA** “pessoas” na minha Organização?



Minha Empresa tem uma **ESTRATÉGIA** de Remuneração?



MENU

BENEFÍCIOS

CONFIGURAÇÕES

FALE CONOSCO

SAIR

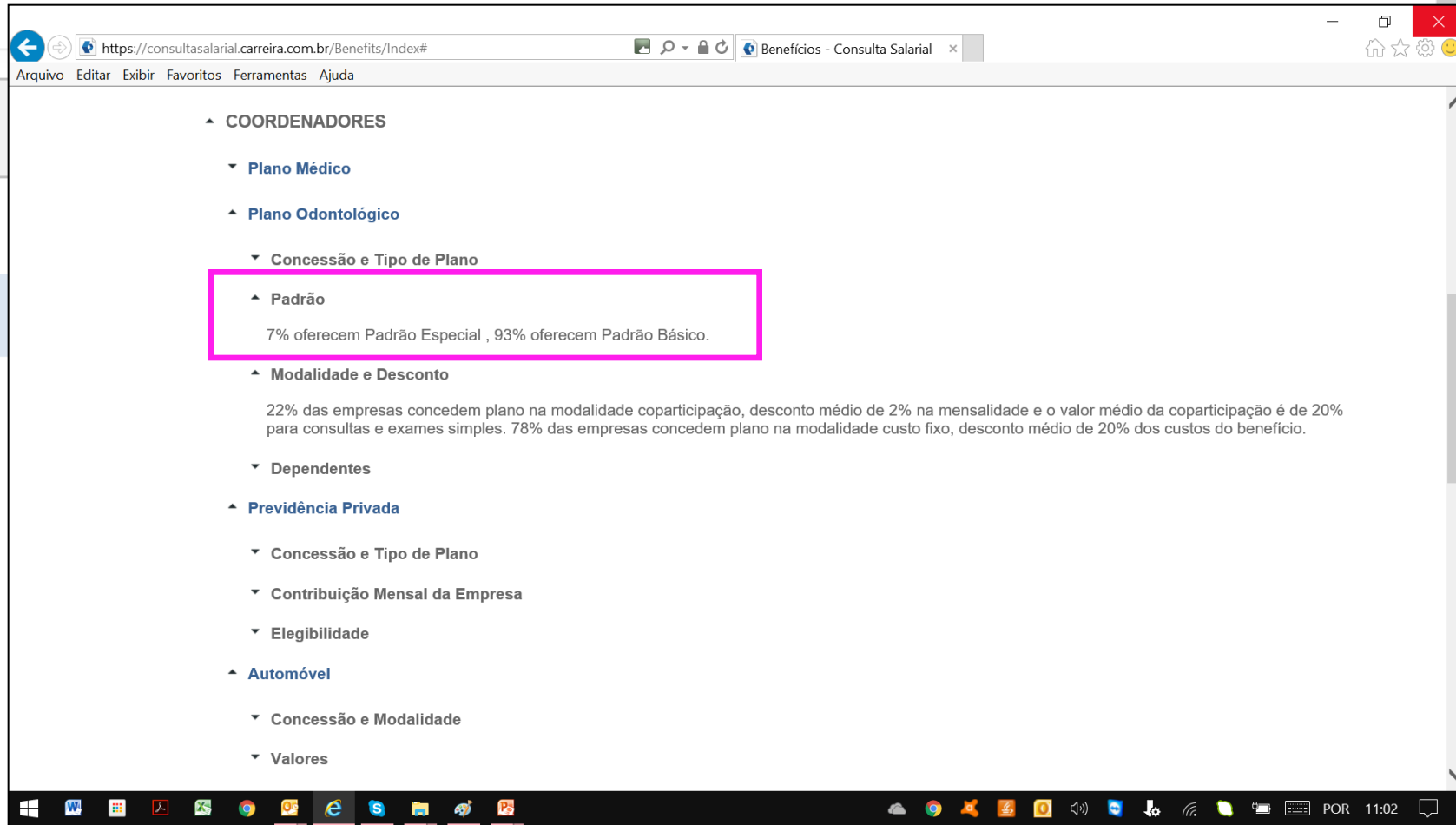
SELECIONE O MERCADO

Mercado em Análise

Nacional

BENEFÍCIOS - POR NÍVEL

- ▼ DIREÇÃO GERAL
- ▼ DIRETORES
- ▼ ALTA GERÊNCIA
- ▼ GERENTES
- ▼ COORDENADORES



Arquivo Editar Exibir Favoritos Ferramentas Ajuda

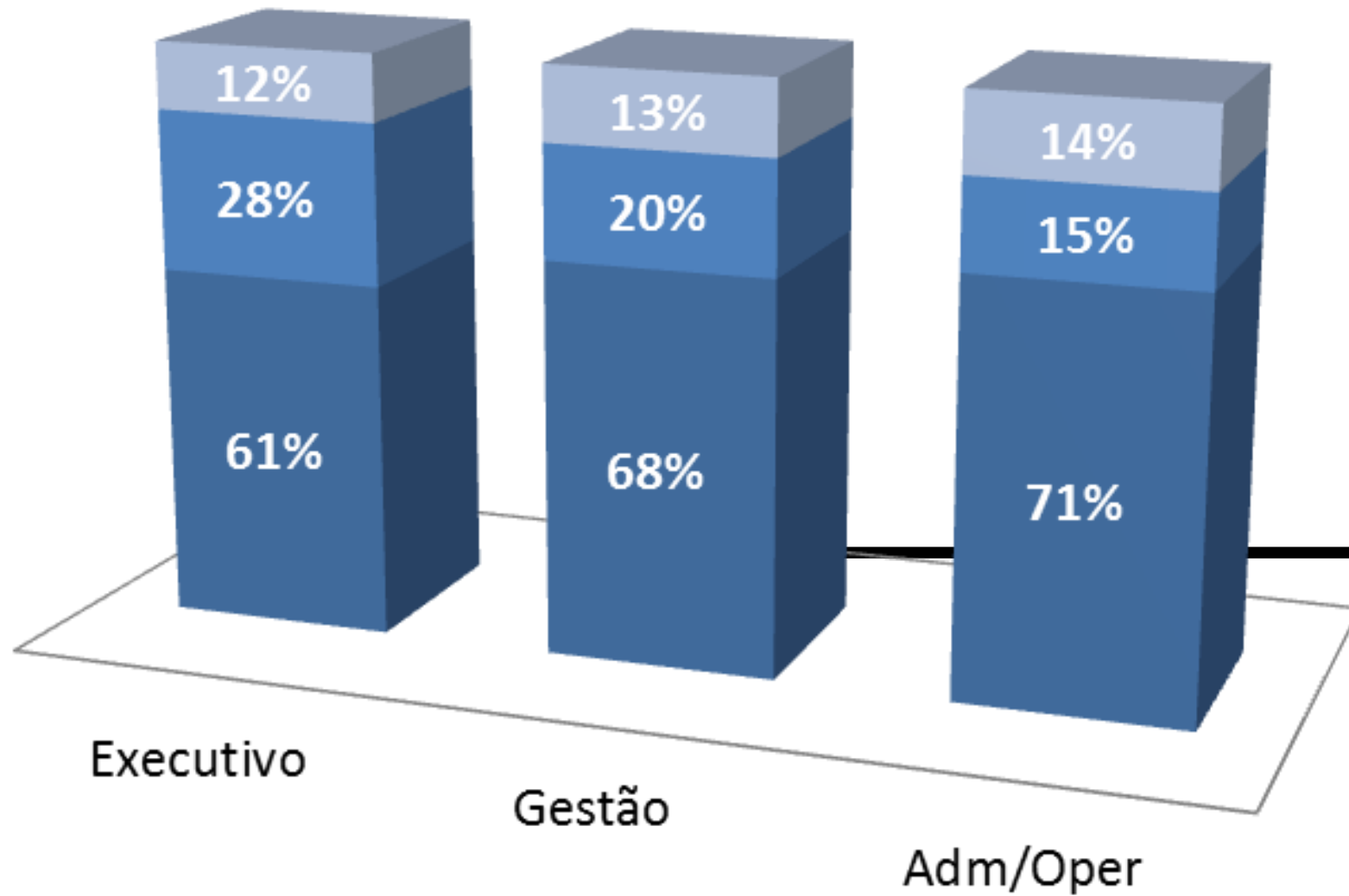
https://consultasalarial.carreira.com.br/Benefits/Index#

Benefícios - Consulta Salarial

- ▲ COORDENADORES
 - ▼ Plano Médico
 - ▲ Plano Odontológico
 - ▼ Concessão e Tipo de Plano
 - ▲ Padrão
7% oferecem Padrão Especial , 93% oferecem Padrão Básico.
 - ▲ Modalidade e Desconto
22% das empresas concedem plano na modalidade coparticipação, desconto médio de 2% na mensalidade e o valor médio da coparticipação é de 20% para consultas e exames simples. 78% das empresas concedem plano na modalidade custo fixo, desconto médio de 20% dos custos do benefício.
 - ▼ Dependentes
 - ▲ Previdência Privada
 - ▼ Concessão e Tipo de Plano
 - ▼ Contribuição Mensal da Empresa
 - ▼ Elegibilidade
 - ▲ Automóvel
 - ▼ Concessão e Modalidade
 - ▼ Valores

Comportamento Padrão

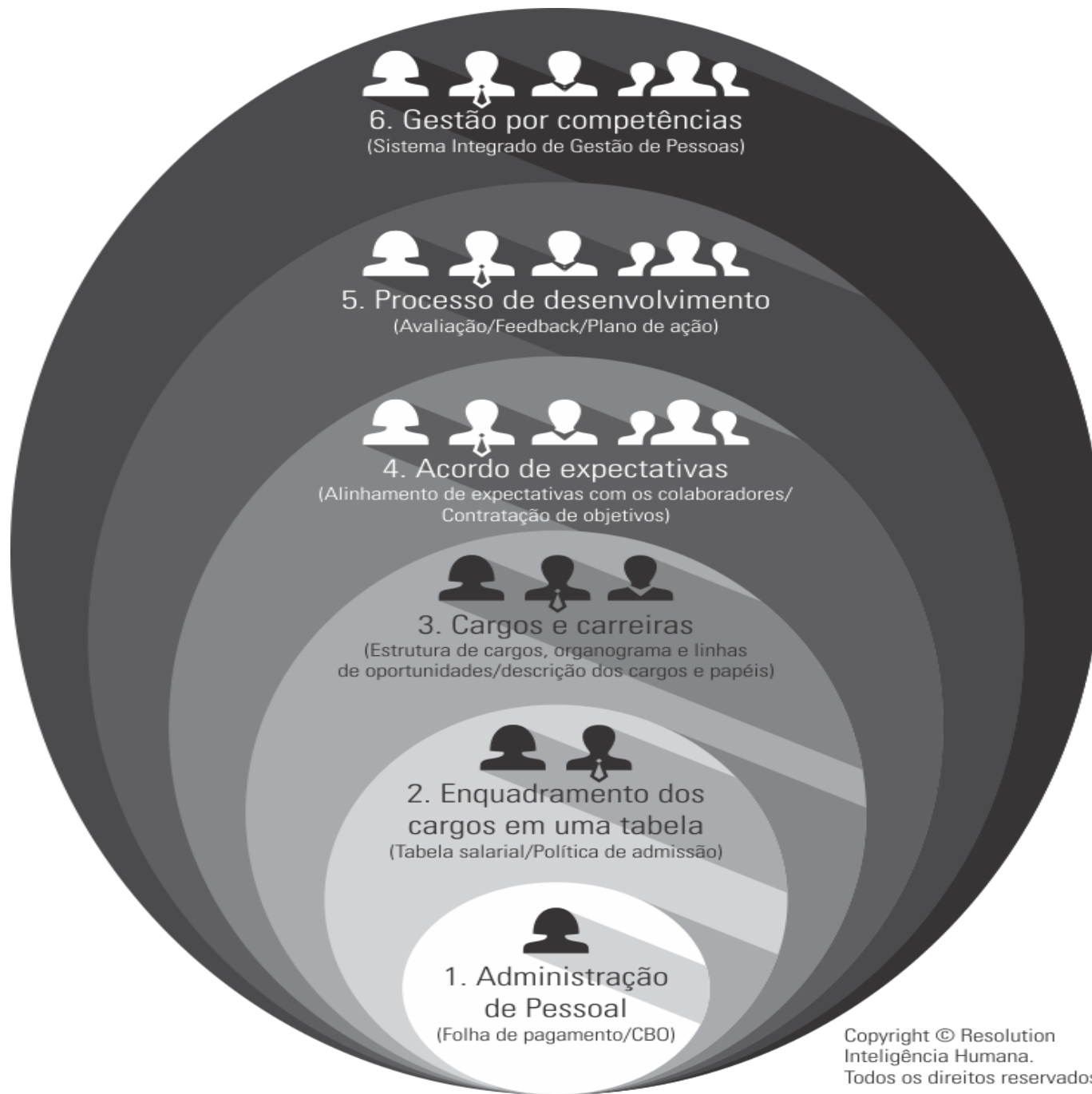
	ATRAIR	RETER	INCENTIVAR
SALÁRIO	ALTO	MÉDIO	BAIXO
BENEFÍCIOS	MÉDIO	MÉDIO	BAIXO
INCENTIVOS VARIÁVEIS	BAIXO	MÉDIO	ALTO



Comportamento Remuneratório

O BENEFLEX pode ser encarado como uma forma de **INCENDIAR** o estado morno dos benefícios.

■ Salário Fixo ■ Variável ■ Benefícios



AS ONDAS

An overhead view of a group of people sitting around a large wooden table in a meeting. The image is split into two color zones: a teal/cyan zone on the left and a yellow/gold zone on the right. Several people are using mobile devices: a smartphone, a laptop, a tablet displaying a 'Progress' chart, and another tablet displaying 'Statistical Analysis'.

UM MODELO

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS - FICHA DE OPÇÕES

Chapa

Nome:

Cargo

Número de Pontos:

Marque um "x" abaixo na opção que deseja. Somente uma por opção

Benefício	Opção 1	Opção 2	Opção 3	Opção 4
Assistência Médica				
Educação				
Auxílio Creche				
Auxílio Farmácia	X			
Cesta Básica	X			
Auxílio Combustível	X			
Vale Alimentação			X	

Saldo Atual

CARDÁPIO

	Opções	Forma	Valor R\$	Pontos
Assistência Médica	1	Sul America		40
	2	Ulbra (Hospitalar)		10

O diagrama de carreira mostra dois eixos: EIXO DE APOIO e EIXO DE NEGÓCIO. Os níveis são OPERACIONAL, TÁTICO e ESTRATÉGICO. O EIXO DE APOIO inclui as posições Auxiliar, Analista, Supervisor e Diretor. O EIXO DE NEGÓCIO inclui as posições Operador, Técnico, Especialista e Consultor. A posição de Gerente está destacada no nível Gerencial do Eixo de Apoio.

Auxílio Combustível	1	Reembolso de Despesas	50	10
	2	Reembolso de Despesas	100	25
	3	Reembolso de Despesas	200	45
	4	Reembolso de Despesas	300	50
Vale Alimentação	1	Ticket	4	5
	2	Ticket	6	10
	3	Ticket	8	20
	4	Ticket	12	30

Total Pontos

PADRÃO DE PROCESSO

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

PP-DRH-021

1. OBJETIVO

Possibilitar ao colaborador, a partir da apresentação de um menu de benefícios mais usuais no mercado, estabelecer qual a composição que melhor se adequa aos valores, necessidades e motivações individuais e/ou familiares, mantendo a relatividade com o praticado no mercado externo.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Todos os colaboradores da Empresa Modelo.

3. DEFINIÇÕES

3.1. Menu de Benefícios

São todas as opções de benefícios apresentados pela empresa, para que integram o sistema flexível, conforme segue:

- Assistência Médica-Hospitalar
- Assistência Odontológica
- Seguro de Vida em Grupo
- Complementação Afastamento Doença
- Refeição
- Creche
- Estacionamento
- Serviços Empresa Modelo
- Combustível
- Check-Up Anual
- Vacinação Anual
- Cartão de Descontos

3.2. Definição do número de pontos para uso no sistema

A partir da aplicação da metodologia definida para uso no sistema flexível, cada colaborador, ao ser admitido na Empresa Modelo, recebe um número de pontos que podem ser distribuídos na aquisição dos benefícios. Estes pontos contemplam a posição relativa de cada cargo na estrutura salarial da Empresa, bem como o número de beneficiários abrangidos.

3.3. Beneficiários

Para fins deste sistema, são considerados beneficiários o cônjuge, os filhos até 21 anos ou 24 anos se universitários e a companheira(o), reconhecida(o) como tal pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS (comprovação com a Carteira de Trabalho).
Casos omissos neste item poderão estar previstos nas definições operacionais de cada tipo de benefício, que poderão ser através de um padrão de processo específico ou na forma de sub-Item, deste padrão.

PADRÃO DE PROCESSO

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

PP-DRH-021

3.4. Subsídio

Qualquer benefício constante do menu, serão subsidiados em 80% do valor total, pela Empresa Modelo. Os colaboradores, escolhido o conjunto de benefícios, participarão, em média, com 20% do valor total.

3.5. Formas de Pagamento

Não haverá nenhum relacionamento financeiro direto entre os colaboradores da Empresa Modelo e as empresas conveniadas/contratadas para fins desta norma. Todo o pagamento decorrente da utilização dos benefícios escolhidos será efetuado sob forma de desconto em folha de pagamento, previamente autorizado pelo colaborador.

3.6. Benefícios Mínimos

São considerados como benefícios mínimos, ainda que constantes do sistema flexível e pontuados, a Assistência Médica e o Seguro de Vida em Grupo, em suas configurações mínimas. Estes benefícios deverão, necessariamente, ser aceitos pelo colaborador, podendo este, alterar para níveis de cobertura maior ou menor, se for o caso.

A não opção por um dos benefícios considerados básicos somente poderá ser efetuada em caráter excepcional, devendo o colaborador comprovar à Empresa ser mantenedor de planos com coberturas similares, incluindo os dependentes. Neste caso, o colaborador deverá encaminhar os documentos necessários à comprovação.

3.7. Período de Inclusão/Exclusão/Alteração no Sistema Flexível

Ocorrerá nos seguintes casos:

3.7.1. Admissão

No processo de admissão, o colaborador poderá definir a composição dos seus benefícios e de seus dependentes.

O número de pontos será lançado no formulário Requisição de Alteração Funcional, ANEXO 3 e devidamente autorizado conforme padrão existente.

3.7.2. Revisão Anual

Anualmente, sempre no mês de Janeiro, os colaboradores poderão efetuar a revisão da composição de seus benefícios e de seus dependentes, seguindo-se o previsto neste padrão. Esta revisão não será automática, devendo o colaborador acionar a Área de Recursos Humanos da Empresa, solicitando o procedimento. Os colaboradores que porventura irão estar de férias em Janeiro, devem solicitar a revisão no mês anterior. Revisados, os benefícios serão implantados no mês de Fevereiro.

PADRÃO DE PROCESSO

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

PP-DRH-021

3.7.3. Inclusão/Exclusão de Beneficiários

A inclusão de novos beneficiários, no período de 12 meses (anteriores a data da revisão), será efetuada normalmente, na ocasião, o beneficiário será incluído automaticamente na Assistência Médica e Odontológica (básicas).

Os pontos serão revisados somente nos períodos específicos (Janeiro).

A exclusão de beneficiários do sistema flexível poderá ocorrer a qualquer momento, sendo que os pontos decorrentes desta exclusão somente poderão ser utilizados quando da revisão anual.

3.7.4. Promoções

Promoções poderão gerar a revisão da distribuição dos pontos na data da ocorrência, exceto nos benefícios Assistência Médica e Odontológica.

Relação dos Benefícios/Sistemática

A relação dos benefícios que poderão ser definidos pelos funcionários está no ANEXO 1 e deverá obedecer as características individuais, descritas neste documento.

Os colaboradores deverão, utilizando-se do ANEXO 1 e do formulário ANEXO 2, efetuar a distribuição dos pontos nos diversos benefícios apresentados, até o limite destes. Caso haja saldo de pontos este não poderá ser utilizado para qualquer fim, devendo ser desconsiderado durante o período desta opção.

Após a opção pelos benefícios, os funcionários deverão assinar o documento ANEXO 2, juntando as este os comprovantes, se necessários, conforme item 3.6.

Custo dos Benefícios

O valor adquirido quando da distribuição dos pontos no sistema flexível será sempre o correspondente ao último mês da revisão (Janeiro), ou seja, possíveis reajustes em preços tais como Combustível, Creche, Serviços Empresa Modelo e outros, somente serão revisados anualmente.

Governança e Regramento:..

_Inclusões
_Revisões
_Subsídios
_Documentações
_Registros
_etc.

An overhead view of a group of business professionals sitting around a large wooden table. The scene is split into two color zones: a teal/cyan zone on the left and a yellow/gold zone on the right. Several individuals are using mobile devices: a smartphone, a laptop, a tablet displaying a 'Progress' chart, and another tablet displaying 'Statistical Analysis'. The overall atmosphere is professional and collaborative.

0 DESAFIO



FOMOS TREINADOS PARA

RESOLVER PROBLEMAS JÁ

RESOLVIDOS!



- _Vai dar trabalho! (*)
- _Não vamos ter todas as respostas
- _Vamos achar problemas no meio do caminho
- _Vai sempre ficar o fantasma da CLT nos cercando

(*) arquitetura, pesquisa com fornecedores, acordo coletivo, pareceres jurídicos, comunicação etc.

- _Posso estar na vanguarda!
- _Vai ser disruptivo
- _Vai mobilizar a força de trabalho
- _Vai gerar saving!

O que eu faria diferente hoje:



Tornaria a construção do cardápio mais colaborativa.

Ganhadores do sorteio dos Livros (evento ACATE | RH.TEC):

_Marilu H. E. Westphal

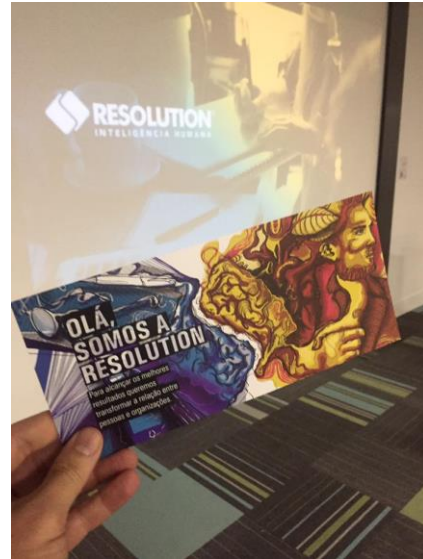
_Bruna Silles

_Kerolin Oliveira



Peça já o seu exemplar em:
<http://bit.ly/2pG9PYT>

Registros do Evento:





OBRIGADO



PORTO ALEGRE _RS
Rua 24 de Outubro, 1299/401
Moinhos de Vento
+55 (51) 3333.5596

SÃO PAULO _SP
Rua George Ohm, 206/10º andar
Torre B - Cidade Monções
+55 (11) 2450.7460

resolution.com.br