



Administração Salarial: Métodos, Estrutura e Governança

Curso de 6 horas | Fundamentos técnicos e aplicados

CURSO INSTITUCIONAL



cursos@tltx.com.br

11 – 97445-2058

Por que Administração Salarial Importa?

O Impacto das Decisões Salariais

Salário é uma variável **econômica, organizacional e institucional**. Decisões salariais mal fundamentadas geram iniquidade interna, perda de talentos e riscos financeiros. Um sistema salarial robusto sustenta a estratégia organizacional.

Iniquidade Interna

Desequilíbrio entre cargos e funções similares

Perda de Talentos

Competitividade comprometida no mercado

Risco Financeiro

Impacto não dimensionado na folha de pagamento

"Compensation decisions that are not well-grounded generate internal inequity, talent loss and financial risks." – Milkovich, Newman e Gerhart (2014), **Compensation**

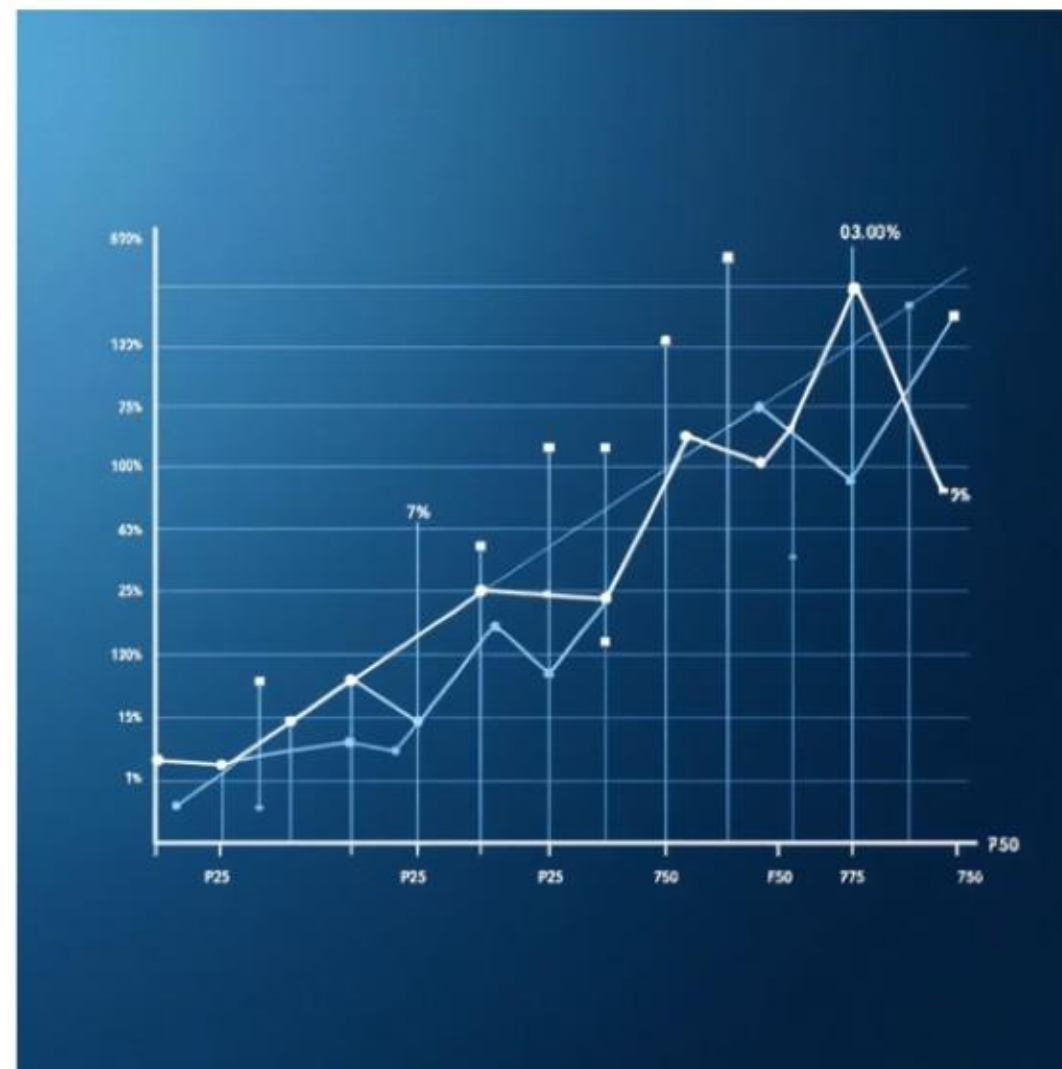
Módulo 1: Métodos Quantitativos em Administração Salarial

2 HORAS

Conteúdos do Módulo

- **Salário como Sistema Quantitativo**
Fundamentos da mensuração e modelagem salarial
- **Estatística Aplicada**
Média, mediana, percentis (P25, P50, P75) e desvio-padrão
- **Pesquisas Salariais**
Tipos, critérios de comparabilidade e riscos metodológicos

Objetivo: Capacitar o participante a ler, interpretar e produzir análises salariais com base estatística sólida.





Estatística como Fundamento da Decisão Salarial

"Não se pode administrar o que não se mede."



Mediana (P50)

Referência central de mercado — o ponto de equilíbrio para posicionamento competitivo



P25 e P75

Faixas de posicionamento competitivo — definem o intervalo de referência do mercado



Desvio-Padrão

Dispersão e risco de comparabilidade — indica a variabilidade dos dados salariais



Atenção a Outliers

Cargos híbridos e títulos inflacionados distorcem análises e comprometem decisões

Referência: Armstrong & Murlis (2007) — *Reward Management*



Módulo 2: Construção de Tabelas Salariais por Faixa e Step

2 HORAS

MÓDULO 2 DE 3

Objetivo do Módulo

Estruturar tabelas salariais tecnicamente consistentes, com impacto financeiro dimensionado.

Conteúdos

- Estrutura de faixas: mínimo, midpoint e máximo
- Amplitude salarial e critérios de definição
- Tabelas por step: lógica incremental, progressão e controle de custos
- Cálculo técnico da tabela a partir do midpoint de mercado



Mínimo

Piso da faixa salarial

Midpoint

Referência de mercado (Política adotada)

Máximo

Teto da faixa salarial

Módulo 3: Operação, Decisão e Governança Salarial

2 HORAS

MÓDULO 3 DE 3

Política Salarial

Abaixo do Mercado

Estratégia de contenção de custos com riscos de retenção

No Mercado

Posicionamento competitivo equilibrado

Acima do Mercado

Estratégia de atração e retenção de talentos

Tipos de Movimentação Salarial



Reajuste Geral



Aumento de Mérito



Promoção e Progressão





Ajuste por Equidade Interna





Objetivos de Aprendizagem


Ao concluir este curso, o participante será capaz de:


- 

Estatística Descritiva
Aplicar estatística descritiva na análise de dados salariais com rigor técnico
- 

Pesquisas Salariais
Interpretar e conduzir pesquisas salariais com rigor metodológico
- 

Tabelas Salariais
Construir tabelas salariais por faixa e step tecnicamente consistentes
- 

Política Salarial
Formular diretrizes de política salarial alinhadas à estratégia organizacional
- 

Movimentação Salarial
Distinguir e aplicar os diferentes tipos de movimentação salarial
- 

Governança Salarial
Administrar o sistema salarial como processo contínuo de governança



Referências Acadêmicas

Referências fundamentais que embasam o conteúdo deste curso:

Milkovich, Newman & Gerhart
(2014)

Compensation. McGraw-Hill

Education. ISBN: 978-0077862511

Armstrong & Murlis (2007)

Reward Management. Kogan Page.

ISBN: 978-0749483448

Dutra & Hipólito

Remuneração e Recompensas.

Atlas. ISBN: 978-8597016761

Lupton & Bowey

Wages and Salaries Administration.

Macmillan. ISBN: 978-0333221516

Baker, Jensen & Murphy (1988)

**"Compensation and Incentives:
Practice vs. Theory."** *Journal of
Finance*, vol. 43, n. 3.

