



CURSO

Remuneração Variável de Curto Prazo

ICP

Incentivo de Curto Prazo

POR QUE ESTE CURSO?



Alta Relevância

ICPs são instrumentos centrais de alinhamento entre desempenho e estratégia nas organizações modernas.



Demanda de Mercado

Profissionais de RH e Gestão precisam dominar a lógica dos sistemas de incentivo para atuar estrategicamente.



Lacuna Conceitual

A maioria dos programas confunde desempenho com mérito, gerando distorções nos sistemas de remuneração.



Governança e Rigor

O curso ensina a estruturar programas com métricas auditáveis, transparência e coerência organizacional.

O QUE VOCÊ VAI APRENDER



Conteúdo programático estruturado em 5 módulos temáticos

01

Fundamentos da Remuneração Estratégica

Sistemas de recompensas como variável dependente da estratégia organizacional

02

Teoria da Agência e Alinhamento

Bases econômicas dos ICPs: Jensen & Meckling, contratos de incentivo e conflitos de interesse

03

Tipologias de Incentivo (Bônus, PLR, Comissões)

Lógica, aplicação e critérios de escolha de cada instrumento de ICP

04

Governança, Métricas e Comunicação

Indicadores auditáveis, balanceamento de metas e endomarketing dos programas

05

Riscos e Boas Práticas

Miopia de curto prazo, gaming, distorções e integração com a arquitetura organizacional

PARA QUEM É ESTE CURSO?



Profissionais de RH

Que atuam em cargos, salários, remuneração ou desenvolvimento organizacional



Gestores e Líderes

Que precisam compreender e comunicar programas de incentivo às suas equipes



Consultores e Analistas

Que desenvolvem ou avaliam estruturas de remuneração em organizações clientes



Controllers e Finanças

Que modelam o impacto financeiro de programas de remuneração variável

DIFERENCIAIS CONCEITUAIS



DISTINÇÃO FUNDAMENTAL

DESEMPENHO	● Remuneração variável de curto prazo (ICP)
DESENVOLVIMENTO NO CARGO	● Salário Fixo
ESTRATÉGIA	● Define os indicadores do ICP
MODELO OPERACIONAL	● Orienta as métricas de resultado

PRINCÍPIO NORTEADOR

A remuneração variável é uma variável dependente da estratégia, não um instrumento isolado.

Desempenho → ICP (variável)

Desenvolvimento no cargo → Fixo

ICPs exigem métricas objetivas, auditáveis e alinhadas ao modelo operacional.

Governança, comunicação e coerência sistêmica determinam a eficácia do programa.

Baseado em Jensen & Meckling (1976) e Lawler III (1990)



BASE ACADÊMICA

Fundamentação científica e referências de excelência



1976

Jensen & Meckling — Teoria da Firma

Journal of Financial Economics

Base da Teoria da Agência — alinhamento de interesses via incentivos

1990

Lawler III, E. E. — Strategic Pay

Jossey-Bass

Sistemas de recompensas como ferramenta de gestão estratégica

2020

Milkovich, Newman & Gerhart — Compensation

McGraw-Hill

Referência consolidada em remuneração organizacional

2015

Gerhart & Fang — Pay, Intrinsic Motivation...

Annual Review of Org. Psychology

Relação entre remuneração, motivação intrínseca e desempenho

1985

Porter, M. E. — Competitive Advantage

Free Press

Estratégia competitiva como base para definição de métricas de ICP



Como funciona na prática:

Bônus	
PLR	
Comissões	



COMECE AGORA

Domine os fundamentos do ICP e transforme a remuneração variável em vantagem competitiva para sua organização.

[INSCREVA-SE NO CURSO](#)

Baseado em referências de Jensen & Meckling, Lawler III, Milkovich, Gerhart e Porter — rigor acadêmico e aplicação prática.