

2018

REMUNERAÇÃO EM
SANTA CATARINA

práticas e tendências



SinSalarial

ABRH^{SC}

Associação Brasileira
de Recursos Humanos



PESQUISA de remuneração

“É um instrumento por meio do qual a empresa capta informações sobre cargos, salários, benefícios, procedimentos e políticas de remuneração praticados pelas empresas, em mercado previamente escolhido, visando subsidiar a implantação ou manutenção de sua própria política de pagamentos e benefícios”.

Jean Pierre Marras

SUMÁRIO

04 APRESENTAÇÃO

05 CARTA DE APRESENTAÇÃO
DO PRESIDENTE DA ABRH

06 SOBRE A ABRH-SC

07 SOBRE A SINSALARIAL

09 APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

11 PERFIL DAS EMPRESAS
PARTICIPANTES

13 ANÁLISE GERAL SOBRE
AS POLÍTICAS DE RH

16 INDICADORES

19 BENEFÍCIOS

20 REMUNERAÇÃO FIXA

23 AGRADECIMENTO

APRESENTAÇÃO

Em 2018, a Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Santa Catarina e a SinSalarial - Tecnologia para Gestão de Pessoas realizaram uma parceria para ajudar a fortalecer e estruturar a gestão de pessoas no Estado.

O fruto dessa parceria é uma pesquisa de remuneração que detalha dados e traz à tona informações relevantes para a área de Recursos Humanos. Os resultados da 1ª Pesquisa Anual de Remuneração da ABRH-SC e SinSalarial fornecem informações detalhadas sobre as práticas de remuneração fixa, remuneração variável, indicadores de RH e benefícios.

Esses dados servem para embasar as políticas de Recursos Humanos das empresas na tomada de decisão em relação à contratação, promoção ou substituição de colaboradores, além do desenvolvimento de ações para a retenção de talentos.

A pesquisa de Remuneração da ABRH-SC e SinSalarial possui alta aderência à realidade do mercado, pois captou as informações diretamente com os profissionais responsáveis pela área de gestão de pessoas.

Boa leitura!

PALAVRA DO PRESIDENTE

A ABRH-SC tem centenas de empresas e profissionais de RH como associados e uma das demandas deles é o compartilhamento de dados de remuneração, benefícios e indicadores da área de RH.

Pensando nisto a ABRH-SC firmou uma parceria com a SinSalarial para a realização de uma pesquisa de Remuneração no Estado de SC.

Estamos disponibilizando este relatório de análise, no qual apresentamos uma visão global dos resultados para todos os associados. Nesta primeira edição, as empresas que optaram em participar da pesquisa podem acessar os resultados completos diretamente no sistema.

A partir do início de 2019 realizaremos o lançamento da nova pesquisa, os associados que desejarem participar, devem se inscrever no momento do lançamento, com isto terão acesso as informações de forma detalhada.

Esperamos que sirva a você como parâmetro para melhorar a forma de remuneração em sua empresa e lhe convidamos a analisar o lançamento da próxima pesquisa.

Um abraço.

PAULO SERGIO DE SOUZA CORREA

PRESIDENTE DA ABRH-SC.
Gestão 2017-2018



sobre a

ABRH-SC

A Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Santa Catarina (ABRH-SC) é uma das 22 afiliadas à ABRH-Brasil. Fundada em 1976, a cada ano ganha força na representação da área de Recursos Humanos no Estado.

Como instituição não governamental e sem fins lucrativos, a ABRH-SC tem a missão de fomentar uma comunidade inovadora e colaborativa, que conecte diferentes fatores do cenário de relações do trabalho, com o objetivo de difundir as melhores práticas em gestão de pessoas.

Além da Administração Central, localizada em Itajaí, a ABRH-SC está representada em todo o Estado por meio de suas nove Regionais, situadas em Blumenau, Brusque, Chapecó, Criciúma, Itajaí, Florianópolis, Jaraguá do Sul, Joinville e Tubarão.

A SinSalarial é uma startup de Florianópolis que está criando uma nova forma de realizar pesquisas de remuneração e benefícios.

Acreditamos que informações qualificadas ajudam empresas a melhorarem a gestão de pessoas, otimizando gastos na folha salarial e aprimorando a atração e retenção de talentos.

Além da pesquisa realizada em parceria com a ABRH-SC, realizamos outras pesquisas de remuneração. Destaque para a do setor de Tecnologia da Informação, na qual mais de 150 empresas estão na base de dados.

sobre a **SINSALARIAL**

VOCÊ CONSEGUE RESPONDER A ESSAS PERGUNTAS?

Como está a competitividade da sua empresa em relação ao mercado?

A sua empresa atrai e mantém os melhores profissionais do mercado?

Quais são as estratégias de remuneração no mercado?

APRESENTAÇÃO da pesquisa

A 1ª Pesquisa Anual de Remuneração da ABRH-SC e SinSalarial aconteceu entre os meses de Abril e Outubro de 2018. Foram convidadas empresas de diversos segmentos, portes e localidades de todo o Estado de Santa Catarina. No total, 51 empresas (entre matrizes e filiais) participaram da pesquisa, respondendo perguntas sobre:

Dados Organizacionais	Benefícios	Indicadores de RH	Remuneração Fixa e Variável
<ul style="list-style-type: none">• Tamanho;• Segmento;• Faturamento;• Reajustes Salariais;• Estrutura Salarial;• Banco de Horas;• Benefícios Flexíveis	<ul style="list-style-type: none">• Assistência Médica e Odontológica;• Auxílio Alimentação;• Seguro de Vida;• Vale Transporte;• Outros benefícios.	<ul style="list-style-type: none">• Turnover;• Absenteísmo ;• Média de horas extras por funcionário;• Reclamações trabalhistas• % de líderes;• Média de subordinados;• Nº de colaboradores no RH, DP e Segurança do trabalho.	<ul style="list-style-type: none">• Salário base;• Carga horária;• Tipo do contrato;• Política e valor médio de comissão, gratificação, PPL, PPLR, PPR e prêmios e Bônus;• Se é pago hora noturna, quebra de caixa, insalubridade e periculosidade.

A seguir será apresentado um resumo dos resultados da 1ª Pesquisa Anual de Remuneração da ABRH-SC e SinSalarial. A base de dados completa, disponível para as empresas participantes está no sistema SinSalarial Remuneração Inteligente e possibilita uma análise mais aprofundada, com a aplicação de filtros e demais funcionalidades.

Nesta apresentação, destacamos os principais resultados da pesquisa. Para conhecer as práticas de remuneração em Santa Catarina pelo sistema, [participe da próxima edição](#). O sistema SinSalarial Remuneração Inteligente garante a precisão dos cálculos estatísticos e assegura o sigilo das informações inseridas.

Por isso, destacam-se os seguintes benefícios ao se participar da pesquisa:

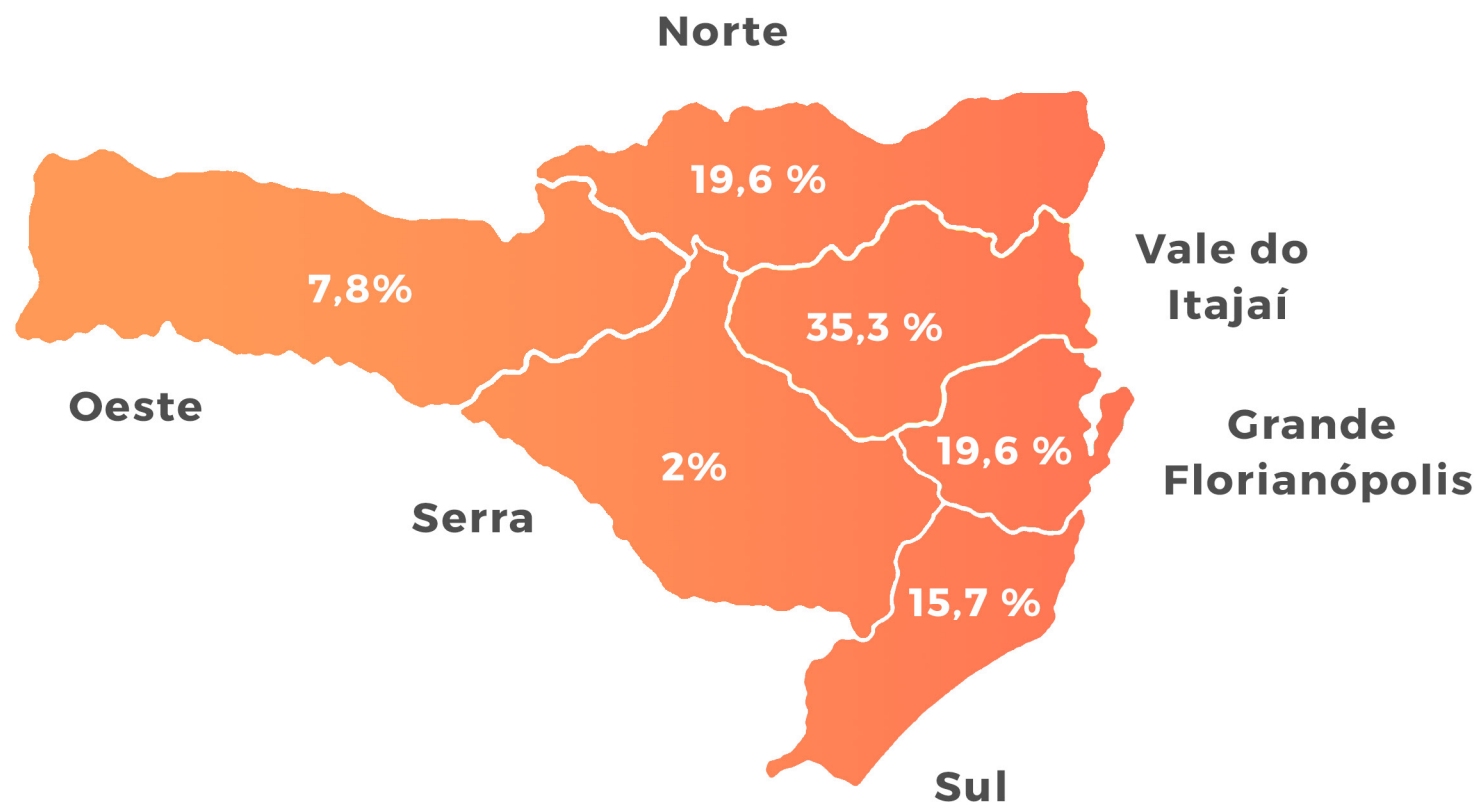
- **Conhecer as práticas e tendências de mercado com relação à remuneração fixa e variável, bem como os benefícios e indicadores;**
- **Receber informações consistentes e estatísticas para que a empresa possa planejar seu posicionamento no mercado de atuação;**
- **Obter dados detalhados para criar estratégias que promovam o equilíbrio interno e externo.**

Perfil das empresas participantes

Distribuição geográfica por macrorregiões

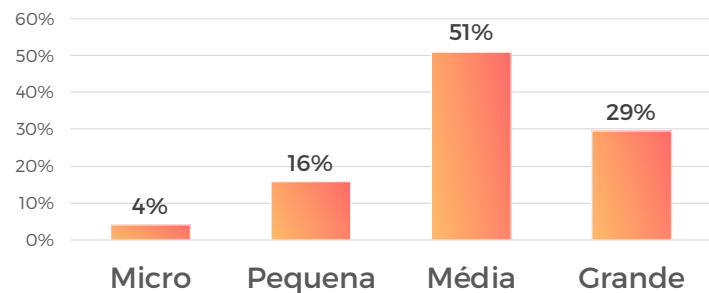
Natureza jurídica:

dentro do
escopo dos
participantes,
88,94% das
empresas são da
iniciativa privada.
Destas, 68,89%
são LTDA.

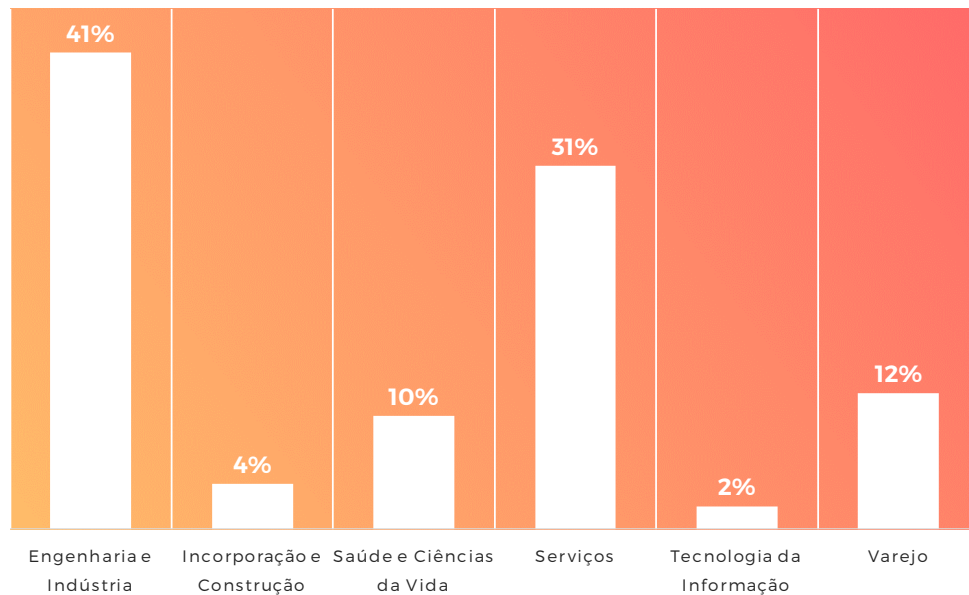


FATURAMENTO ANUAL

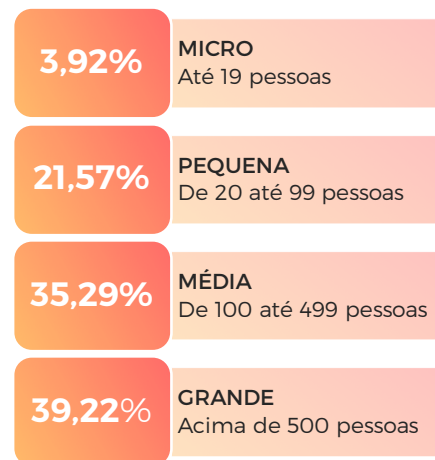
- **MICRO:** até R\$ 2,4 milhões ano
- **PEQUENA:** de R\$ 2,4 milhões até R\$ 16 milhões ano
- **MÉDIA:** de R\$ 16 milhões até R\$ 300 milhões ano
- **GRANDE:** maior do que R\$ 300 milhões ano



SEGMENTO DE ATUAÇÃO



Nº DE COLABORADORES



TEMPO DE ATUAÇÃO



Com base na análise dos gráficos apresentados, em média, as empresas que participaram têm o seguinte perfil:



Empresa Privada LTDA



Grande porte (500+ colaboradores)



Mais de 20 anos de atuação



Com faturamento entre R\$ 16 milhões e R\$ 300 milhões anuais

Análise geral sobre as políticas de RH

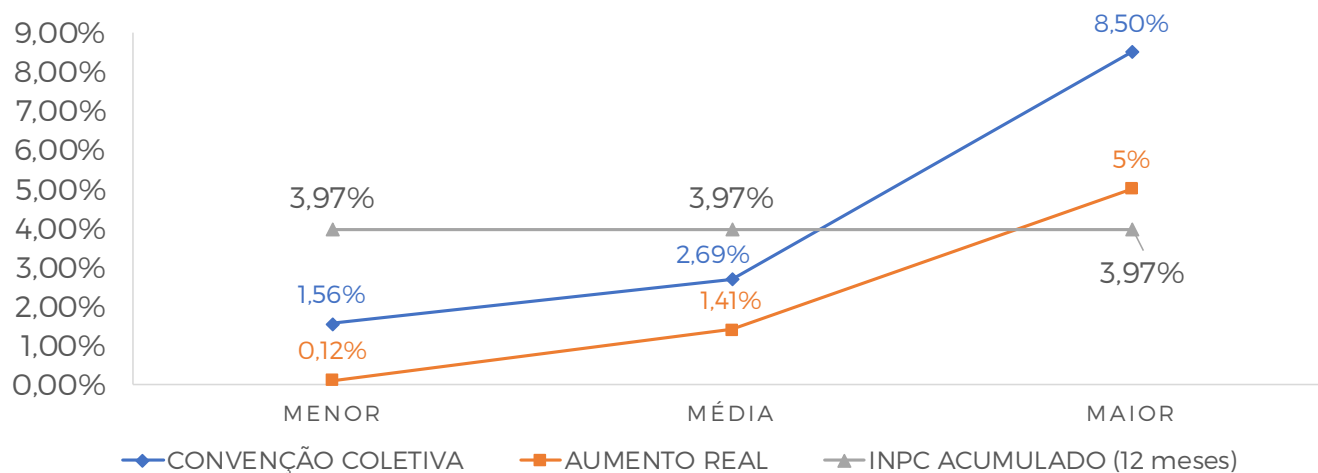
Você sabe o que é aumento real?

É um reajuste dado voluntariamente pela empresa para no mínimo 50% dos colaboradores, é o percentual que excede o previsto na convenção coletiva. Mas esse aumento não pode estar ligado a promoções ou progressões salariais por mérito.

REAJUSTES SALARIAIS

CONVENÇÃO COLETIVA		
MENOR	MÉDIA	MAIOR
1,56%	2,69%	8,50%

AUMENTO REAL		
MENOR	MÉDIA	MAIOR
0,12%	1,41%	5%



ESTRUTURA SALARIAL

A EMPRESA POSSUI PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS?

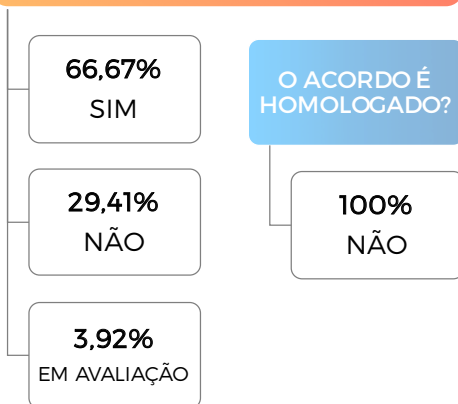


O ano de 2018 foi marcado pela adaptação das empresas às novas leis trabalhistas. Em estrutura salarial, umas das principais mudanças foi a desobrigação de realizar a homologação ou registro em órgão público do plano de cargos e salários.

A empresa, então, pode negociar livremente as regras e diretrizes para compor o seu plano de cargos e salários, entretanto, não deve se opor aos direitos e deveres estabelecidos pela CLT.

BANCO DE HORAS

A EMPRESA POSSUI BANCO DE HORAS?



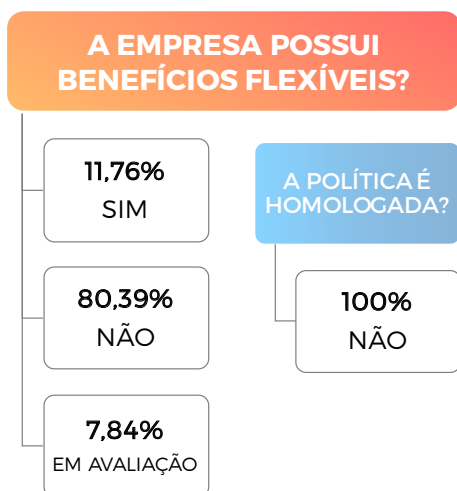
Outra mudança advinda da reforma trabalhista foi a liberação do banco de horas com compensação obrigatória em até seis meses. A regra antiga, no entanto, continua em vigor para acordos com período maior de compensação.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A EMPRESA POSSUI POLÍTICA FORMAL DE PAGAMENTO DE:

	COMISSÃO	GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO	PPLR - PPR - PPL	PRÊMIOS E BÔNUS
SIM	27,45%	43,14%	44,10%	23,53%
NÃO	66,67%	54,90%	50,02%	72,55%
EM AVALIAÇÃO	5,88%	1,96%	5,88%	3,92%

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

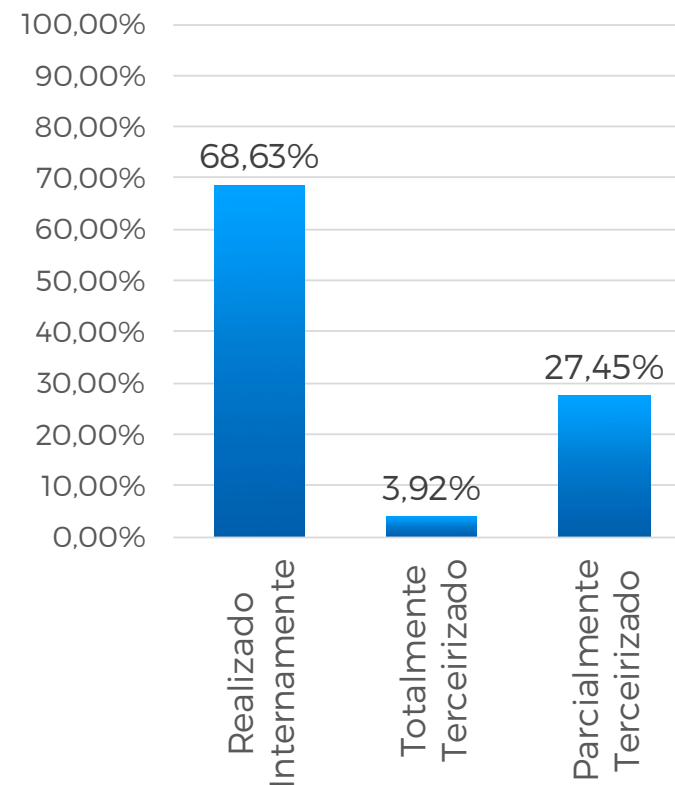


Uma das vantagens é que benefícios flexíveis podem ser compostos de acordo com o público interno da empresa. Muitas empresas enfrentam diferenças culturais ou geracionais imensas. Com benefícios mais flexíveis, é possível atender diversas demandas e utilizar deste pool de ofertas para atrair e reter os melhores talentos.

Indicadores

Recrutamento & Seleção

- 23,33% das empresas terceirizam a avaliação psicológica, que integra o processo de recrutamento de seleção;
- As empresas investiram de R\$ 490,00 a R\$ 122.543,00 no processo de recrutamento e seleção;
- 25,49% das participantes investem em sites de divulgação e gastaram entre R\$ 1.000,00 e R\$ 12.280,05;
- 19,61% das empresas investem em recrutamento e seleção focado em atrair profissionais de outros estados.



Outros indicadores:

Horas extras por colaborador: em média um colaborador faz 78,65 horas extras por ano

% de líderes na empresa: 9,53% dos colaboradores ocupam posições de lideranças.

Nº médio de subordinados: em média cada líder possui 14 subordinados diretos

Attrition Rate médio: 23,03%

Attrition rate, também conhecido como churn rate, determina a habilidade da empresa em reter talentos e resalta a queda no número de colaboradores no quadro da empresa em um espaço de tempo (neste caso de 01/01/2017 à 31/12/2017).

Um alto valor de attrition rate significa que sua empresa pode estar desperdiçando recursos para substituir colaboradores que foram desligados.

Como impacto de um alto attrition rate, seus consumidores podem perceber uma queda na qualidade do seu produto e/ou serviço devido a diminuição do quadro de colaboradores ou ainda pela queda da motivação dos colaboradores restantes.

Reclamações trabalhistas médio: 11,69%

Indica a relação de reclamações trabalhistas em relação às demissões, evidenciando aspectos relacionados à gestão, obediência, legislação trabalhista, ou ainda sobre a seriedade das políticas internas.

Dentre as situações típicas no Brasil que geram tais reclamações, destacam-se as condições de trabalho, atrasos nos pagamentos e/ou recolhimentos do INSS e FGTS, as horas extras e seus reflexos, os adicionais, a equiparação salarial e o assédio moral.

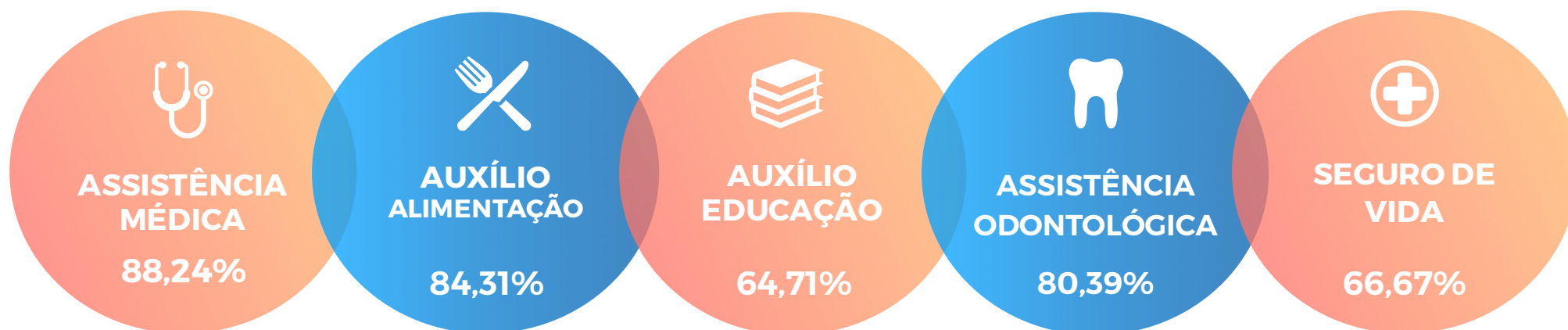
Apenas uma empresa teve 100% (neste caso específico, a empresa teve apenas uma demissão e gerou ação trabalhista).

Benefícios

O pacote de benefícios oferecidos pelas empresas modernas não contemplam somente aqueles previstos em convenção coletiva de trabalho. Para atrair e manter os melhores profissionais as empresas estão investindo em pacotes diferenciados que atendam as demandas desse público.

Além de tornar a empresa mais competitiva, um bom pacote de benefícios também melhora o clima organizacional, os funcionários acabam se sentindo mais valorizados quando percebem que a empresa se preocupa com a sua qualidade de vida e bem estar.

Abaixo os benefícios oferecidos pelas empresas em Santa Catarina.



Remuneração Fixa

A pesquisa conta com uma listagem de mais de 500 cargos, em mais de 30 áreas de atuação. Desse total, 164 cargos tiveram amostragem suficiente para serem retratados nos resultados.

Os resultados apresentam também dados pela senioridade, que podem ser selecionados nos seguintes filtros: júnior, pleno, sênior, master e especialista, além de indiferente, que leva em consideração todos os salários informados. Também é possível saber a remuneração total por cargo ou se determinado cargo recebe algum percentual de periculosidade ou insalubridade.

Cabe ressaltar que na edição da pesquisa de 2019 será possível comparar os resultados com os de 2018 e observar as variações ocorridas de um ano para o outro.

A seguir, disponibilizamos os resultados do menor salário e do maior salário do setor de RH, em nível Santa Catarina, equivalente a 200 horas mensais.

CARGO	MÍNIMO	MÁXIMO
Auxiliar de Departamento Pessoal	R\$ 1305,51	R\$ 1539,85
Auxiliar de Recursos Humanos	R\$ 1113,95	R\$ 1909,09
Assistente de Departamento Pessoal	R\$ 1418,35	R\$ 2624,55
Assistente de Recursos Humanos	R\$ 1454,55	R\$ 2062,34
Analista de Departamento Pessoal	R\$ 2386,36	R\$ 3749,81
Analista de Recrutamento e Seleção	R\$ 2405,09	R\$ 4318,18
Analista de Recursos Humanos	R\$ 2199,95	R\$ 4292,54
Analista de Remuneração e Benefícios	R\$ 3000,00	R\$ 5179,00
Analista de Treinamento e Desenvolvimento	R\$ 2090,91	R\$ 3623,64
Coordenador de Departamento Pessoal	R\$ 4276,95	R\$ 9545,45
Coordenador de Recursos Humanos	R\$ 3181,82	R\$ 8181,82
Gerente de Recursos Humanos	R\$ 5454,55	R\$ 16833,74

AGRADECIMENTO

A ABRH-SC e a SinSalarial ressaltam que a alta qualidade deste relatório foi atingida graças à dedicação dos profissionais de RH no preenchimento da pesquisa. Por isso, agradecemos por sua contribuição e empenho ao projeto, cujo resultado ajuda a fortalecer todo o ambiente empresarial de Santa Catarina e a valorizar a área de Recursos Humanos.

Muito obrigado!

Quer **participar** da edição 2019 da pesquisa?

[clique aqui](#) e faça sua **inscrição!**



www.abrhsc.org.br

(47) 3348-6004

SinSalarial

www.sinsalarial.com.br

(48) 3879-6342