



Live 2:
remuneração e tendências

Brasil 2021

Clique aqui e tenha acesso à gravação :)
Senha de acesso: p%w?^!Y5



Parceiros:



welcome to brighter

Parceiros Jornada Digital de RH 2021



Agenda

01

welcome

02

apresentação TRS

03

indústrias

04

remuneração executiva

05

cargos digitais

06

prêmios

Jornada Digital de RH 2021

2ª EDIÇÃO

Jornada Digital de RH 2021

Quatro semanas de conteúdo estratégico preparado especialmente para o RH.

E com direito a um bônus especial: uma live exclusiva em que vamos falar de tendências de remuneração e o comportamento do mercado.

#SóVem

[Inscreva-se gratuitamente e participe](#)

Live 1: RH pós pandemia modo on

4 semanas de conteúdo

Hoje: Live Resultados 2021





apresentação de resultados Brasil
pesquisa de remuneração total

2021

welcome to brighter

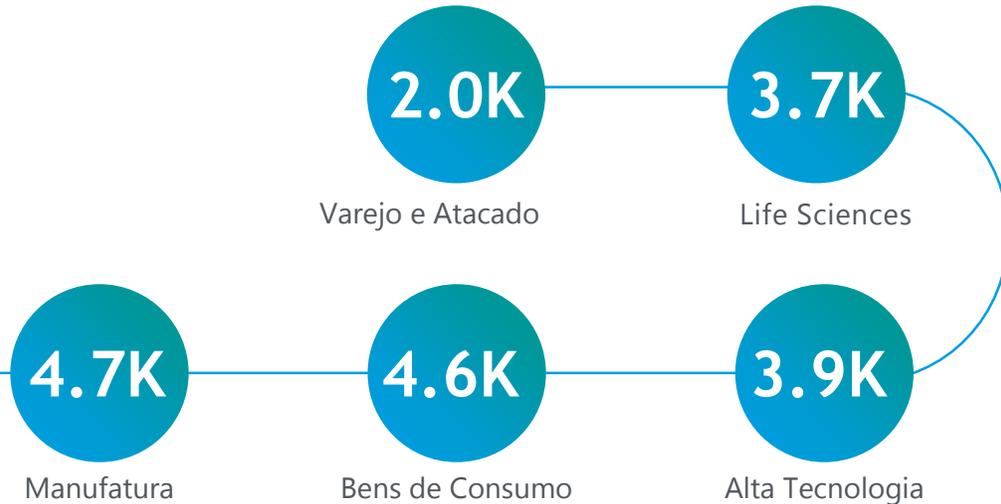


pesquisa de remuneração total (TRS)

global

top 5 indústrias com mais representatividade global

por número de organizações participantes



TRS é a chave para desenhar pacotes de remuneração competitivos em todo o mundo

+30K
Empresas participantes

400K
Cargos publicados

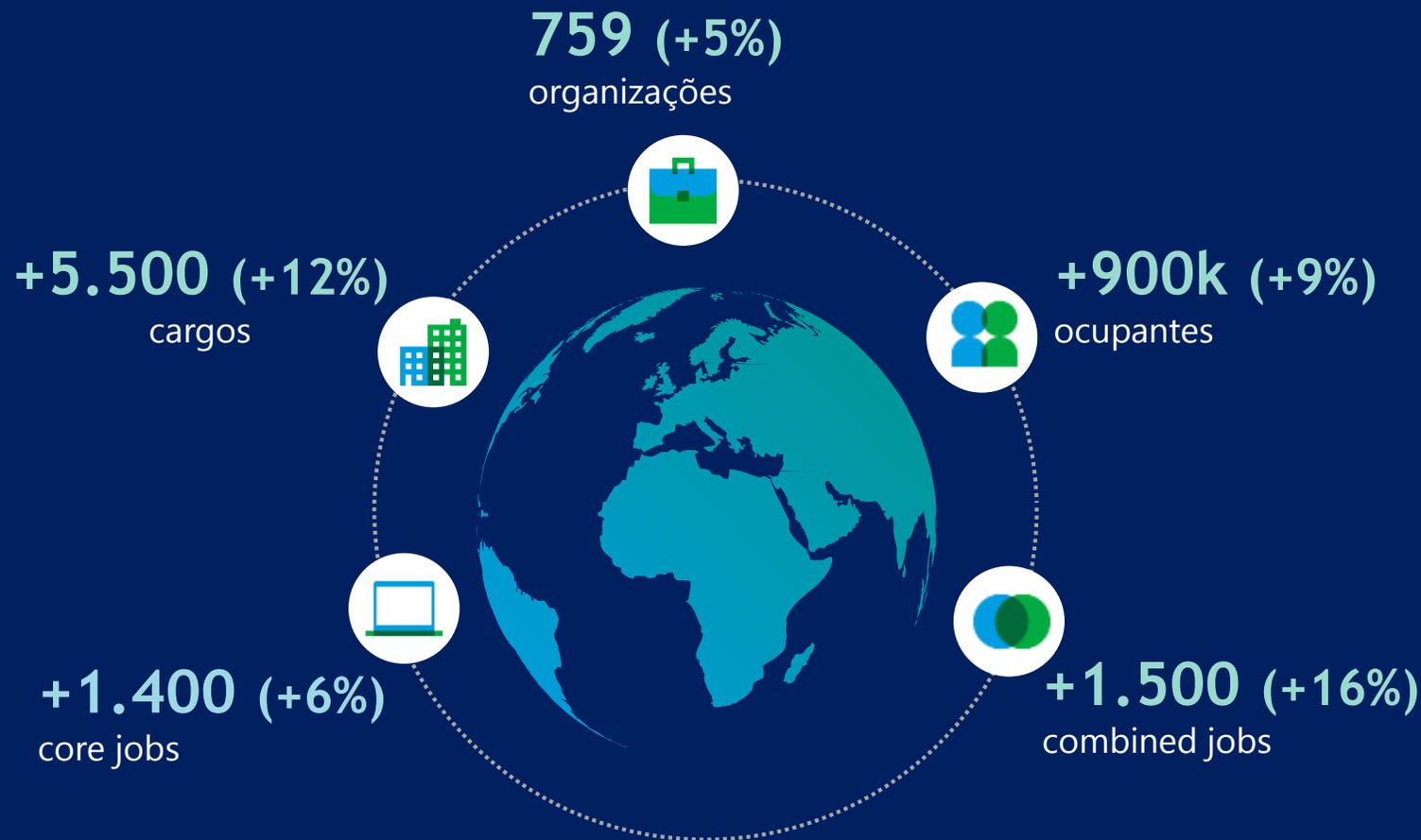
15mm
Ocupantes em todo mundo

+140
países onde coletamos e fornecemos a pesquisa



pesquisa de remuneração total (TRS)

Brasil 2021



34%

Aumento da amostra da pesquisa nos últimos 5 anos

678MM

Receita média de vendas Líquidas da organização participante (USD)

2.577

FTE médio da organização participante

70%

Retenção

pacote completo de relatórios

pesquisa

Coleta de Dados

Catálogo de cargos abrangente

Mercer Job Library é um catálogo globalmente consistente utilizado nas pesquisas de remuneração e benefícios da Mercer, fornecendo um único catálogo e abordagem de análise de cargo para praticamente todo cargo existente. Com as combinações de cargos da Mercer, as relações entre os cargos se tornam mais claras – com dados que melhor refletem os seus cargos e mercados de trabalho. Desde cargos profundamente especializados por indústria até combinações de cargos relacionados dentro de um grupo mais amplo de talentos

Envio de dados online

Mercer Data Connector move todo o processo de envio de dados para online, o que significa que é mais rápido, mais fácil e mais agradável para os clientes participar de nossas pesquisas. É o primeiro componente do portal Data-as-a-Service que revoluciona a aquisição de dados online.

novo

Entregáveis

Acesso online

A entrega de resultados é feita através do Mercer WIN® que permite criar estatísticas personalizadas sob medida para suas necessidades, com base em mercados selecionados, range de receita, total de funcionários e muito mais. Analise dados em vários mercados simultaneamente, crie mercados selecionados ilimitados, refine o mercado, compare seus dados com o mercado, combine cargos, exporte para Excel e muito mais! Tudo isso sem nenhum custo adicional!

Relatórios predefinidos

Para facilitar seu uso, a Mercer preparou um conjunto de relatórios predefinidos, incluindo relatórios de políticas e práticas, que inclui a seção de benefícios, que você pode baixar diretamente do Mercer WIN.

Elementos

Pacote de dados completo

A TRS da Mercer oferece pacote completo, incluindo um relatório de políticas e práticas - um resumo das políticas de remuneração das organizações, previsões de orçamentos salariais, mix de remuneração por nível, práticas de incentivo a curto e longo prazo, bem como benefícios.

Regressão do mercado e dados do mercado real por cargo

Análise de mercado por IPE (metodologia de avaliação de cargos da Mercer - IPE) para cada um dos principais componentes da remuneração total. Análise de mercado por cargo, incluindo todos os valores de remuneração, ajudando a determinar quais cargos são mais competitivos no mercado.

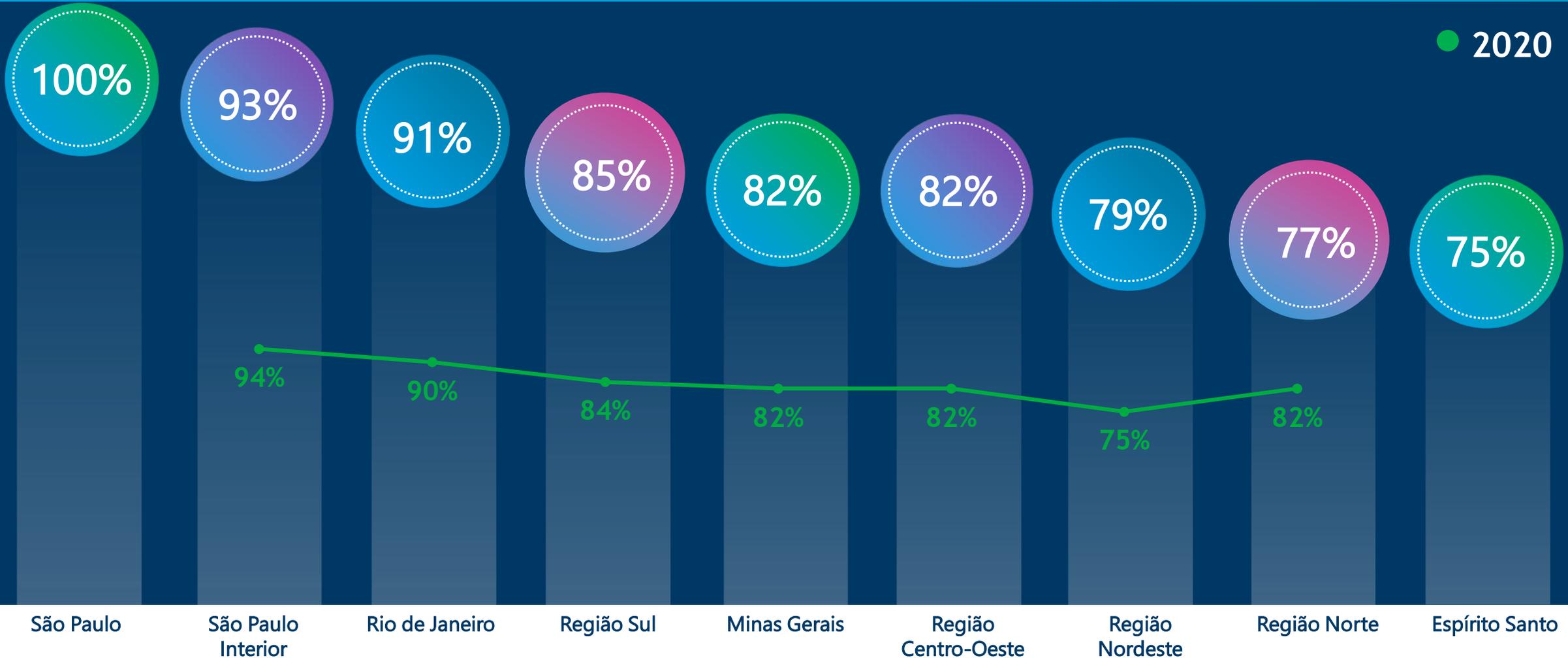
novo

Recursos de aprendizagem e informação

Centro de Recursos da Mercer é a primeira plataforma unificada que fornece aos clientes das pesquisas de Remuneração e Benefícios uma biblioteca completa de recursos de treinamento e informação. É um espaço dedicado com acesso a todos os recursos necessários para se inscrever, participar na pesquisa, fazer uma solicitação, usar resultados finais e muito mais! Qualquer que seja o seu objetivo – seja para entender como criar um relatório no Mercer WIN, como fazer o upload de um arquivo no Mercer Data Connector ou aprender porquê a sua participação nas pesquisas é importante – o Centro de Recursos Mercer é adaptado para fornecer o conhecimento que você pode confiar.

deflatores

Brasil 2021



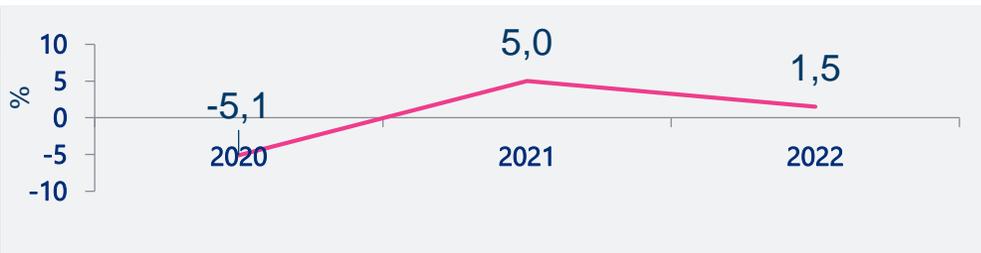
cenário macroeconômico

Brasil 2021

Aumento salarial nominal e real



PIB



Inflação



Desemprego



Nota: 2021 Estimado | 2022 Previsão

Fonte de dados: Economic Trends LATAM

indicadores

Brasil 2021

11,9%

12,7%

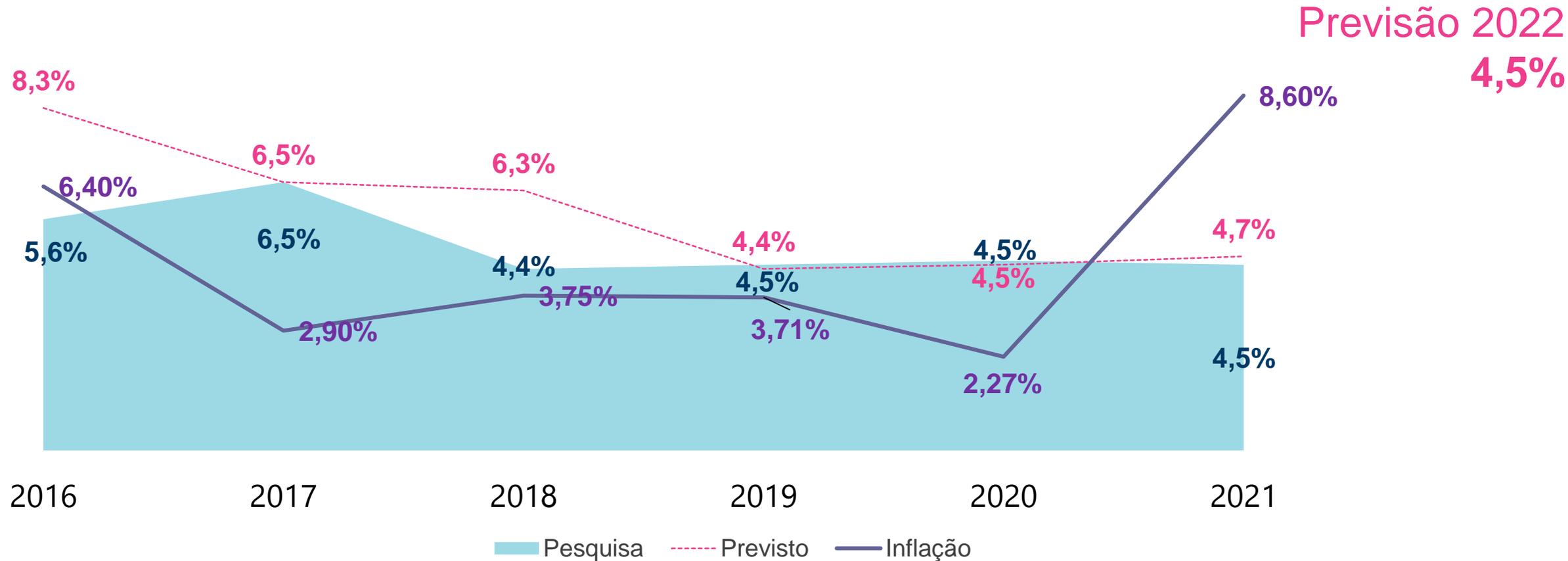
11,6%

12,2%

14,6%

13,7

Desemprego



aumento pesquisa

yoy - amostra homogênea - resultado por cargo e ipe

Cargo - mesmo ocupante

(em relação aos resultados de 2020)

4,5%

Salário base
anual
Mediana

6,6%

Rem. Total
em dinheiro
Mediana

IPE - mesmo ocupante

(em relação aos resultados de 2020)

4,4%

Salário base
anual
Mediana

5,7%

Rem. Total
em dinheiro
Mediana

- projeção da inflação 8,6%
- acordo coletivo 5,7%

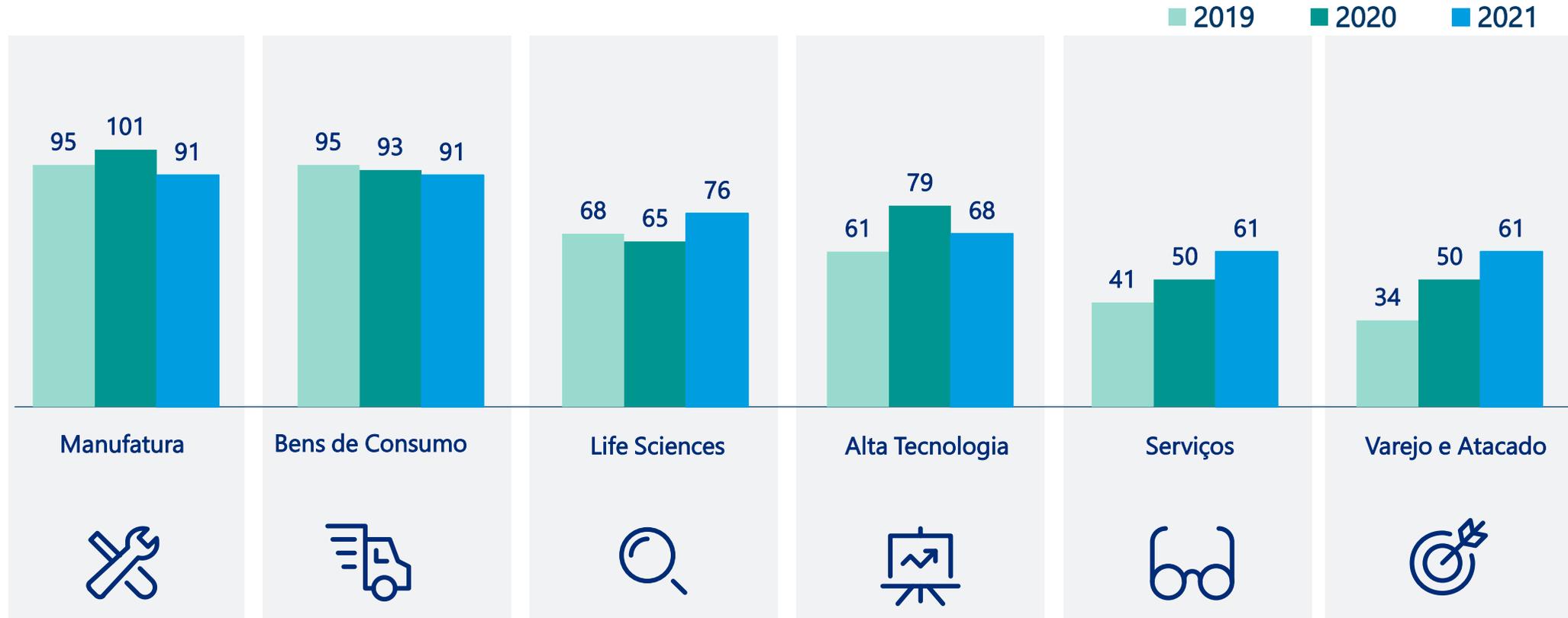
aumento na folha

- orçado: 6%
- estimado: 7,88%



pesquisa de remuneração total 2021

principais indústrias da amostra



intenções de contratação, turnover e hot jobs

38%

de organizações planejam aumentar o número de funcionários

7%

de organizações planejam reduzir o número de funcionários

hot jobs

#1

Tecnologia

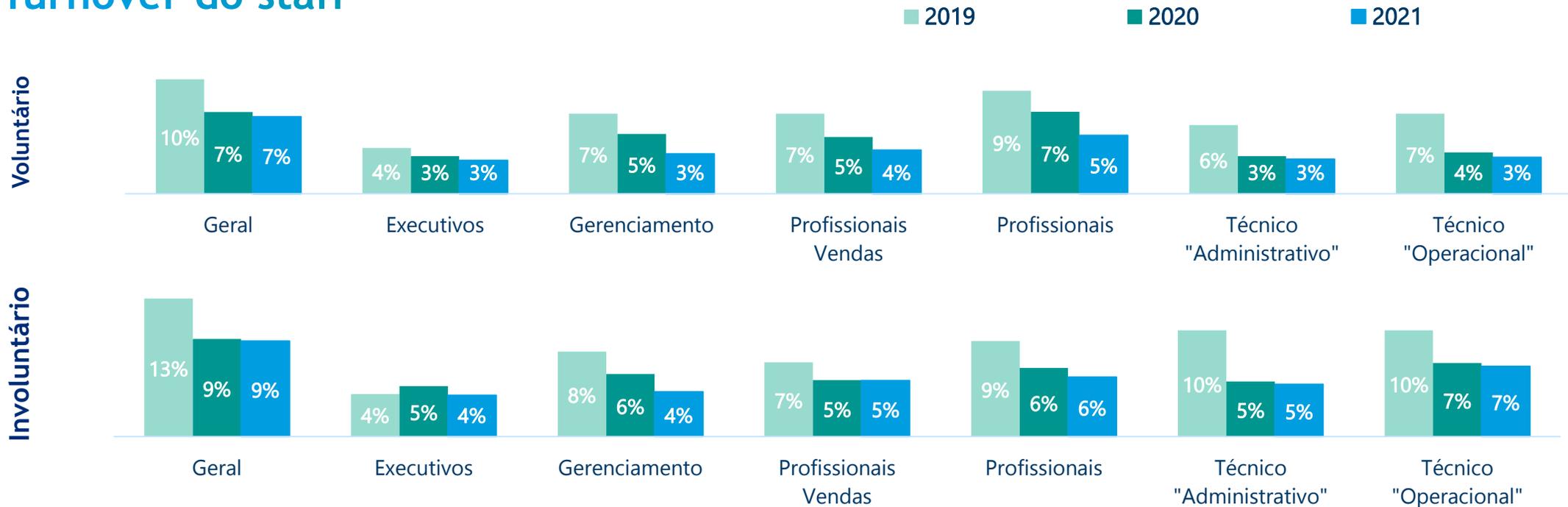
#2

Vendas e Marketing

#3

Engenharia e Ciências

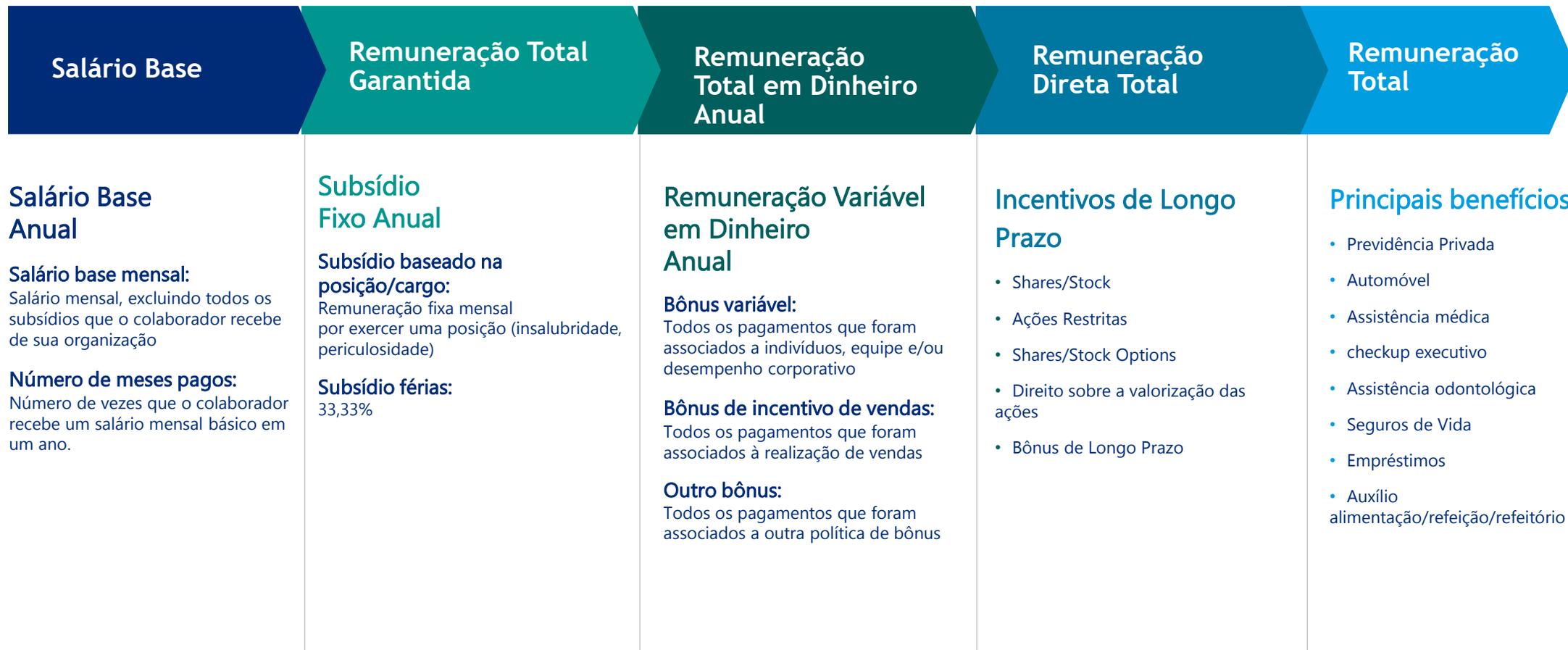
Turnover do staff



Fonte de dados: Pesquisa de Remuneração Total 2019, 2020 e 2021

itens de remuneração

comp1-comp5



estrutura níveis

mercer job library

FLUXOS DE CARREIRA

executivos

CEO
Diretor da função
Diretor de subfunção

gerenciamento

Gerente Sênior II M5
Gerente Sênior M4
Gerente M3
Coordenador M2
Supervisor M1

profissional

Proeminente P6
Expert P5
Especialista P4
Sênior P3
Pleno P2
Junior P1

técnico

Especialista S4
Sênior S3
Pleno S2
Junior S1

NÍVEIS DE CARREIRA

incentivos de curto prazo

82%

das organizações possuem incentivo de curto prazo (bônus variável)

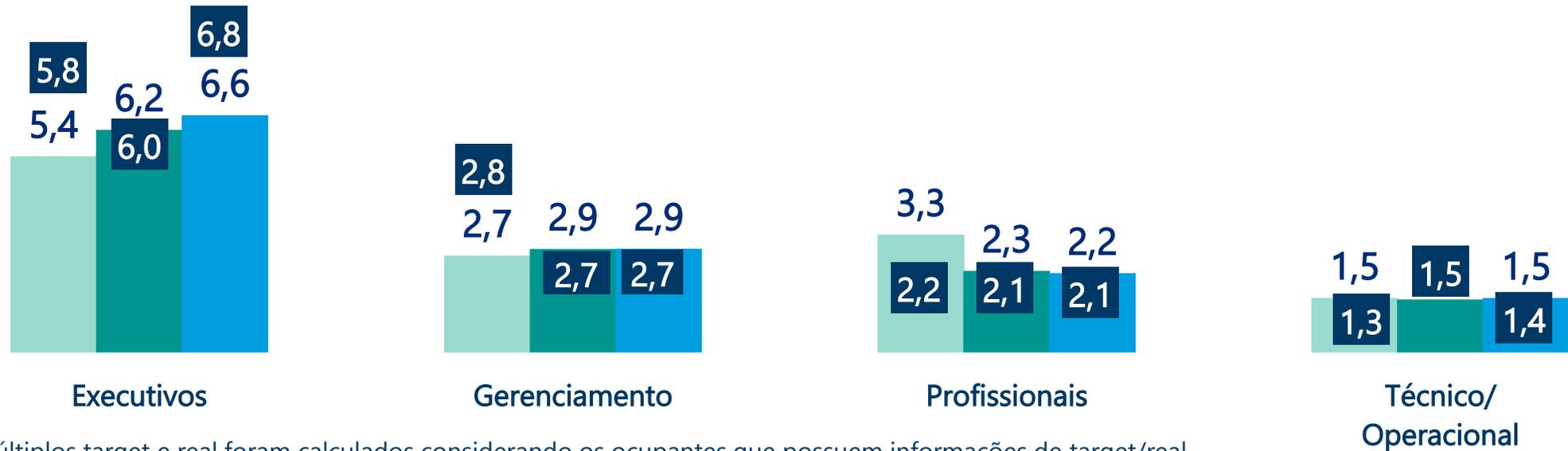
8 em 10

é baseado no desempenho da unidade de negócios/organização

6 em 10

é baseado no desempenho individual

Bônus variável como múltiplo do salário base (target x real)



Nota: os múltiplos target e real foram calculados considerando os ocupantes que possuem informações de target/real.

Fonte de dados: Pesquisa de Remuneração Total 2021, 2020 e 2019

incentivos de vendas

59%

das organizações têm incentivos de vendas

9 em 10

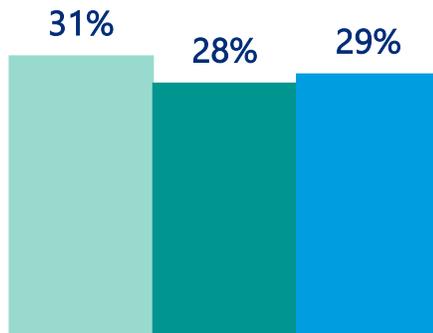
é baseado no desempenho da unidade de negócios/organização para os níveis executivos

9 em 10

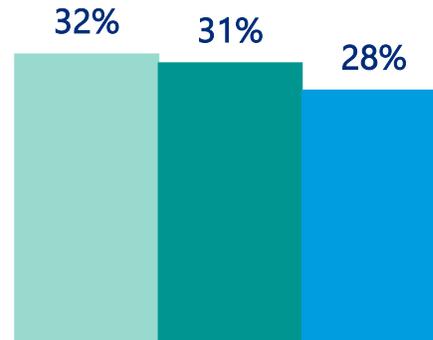
é baseado no desempenho individual para níveis profissionais e operacionais

Target de incentivo de vendas como um % do salário base

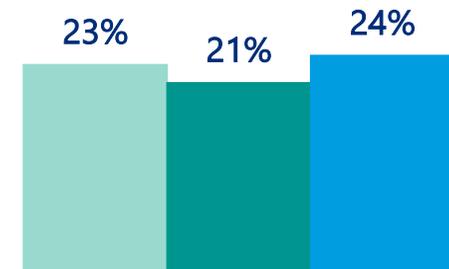
■ 2019 ■ 2020 ■ 2021



Gerenciamento



Profissionais



Técnico/
Operacional

Fonte de dados: Pesquisa de Remuneração Total 2021, 2020 e 2019

incentivos de longo prazo

4 em 10

organizações possuem plano de incentivos a longo prazo

Top 3 ILP operados pelas organizações

#1 ações restritas vinculadas ao tempo de serviço	#2 ações vinculadas à performance	#3 opção de compra de ações
---	---	---------------------------------------

Potencial de ganho por nível



Fonte de dados: Pesquisa de Remuneração Total 2021

mix de remuneração



**salário base
anual**

Salário mensal
multiplicado pelo
número de
pagamentos



**remuneração
total garantida**

+ outros pagamentos
fixos,
tais como férias,
periculosidade,
insalubridade, etc.



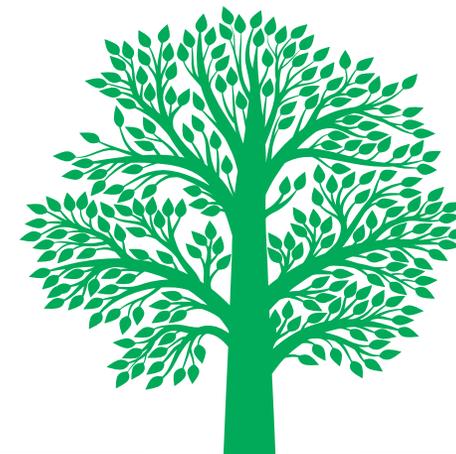
**remuneração total
em dinheiro anual**

+ incentivos variáveis
no período de 12
meses (Bônus, PLR,
Incentivo de Vendas)



**remuneração direta
total anual**

+ incentivos de longo
prazo (Ações, Bônus de
Longo Prazo)



**remuneração
total**

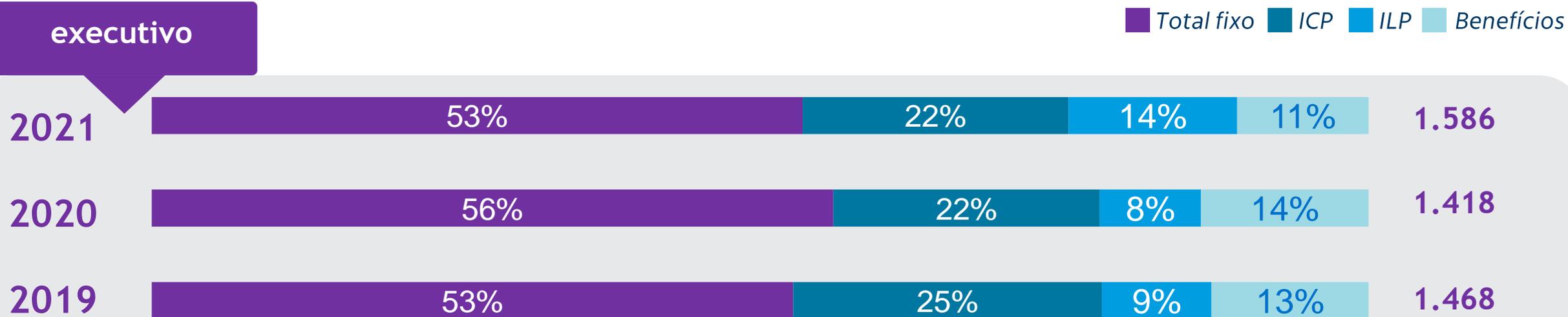
+ benefícios
quantificados

mix de remuneração

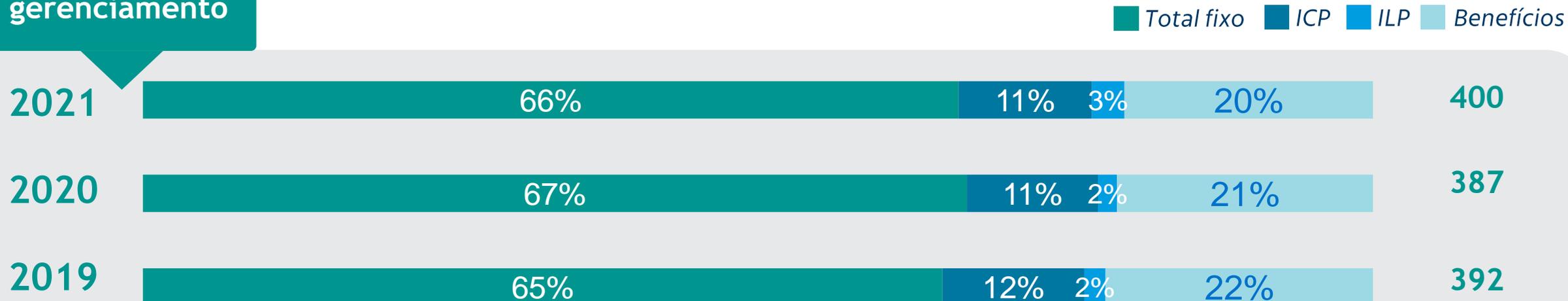
Média Org
Valores em milhares

evolução últimos 3 anos

executivo



gerenciamento

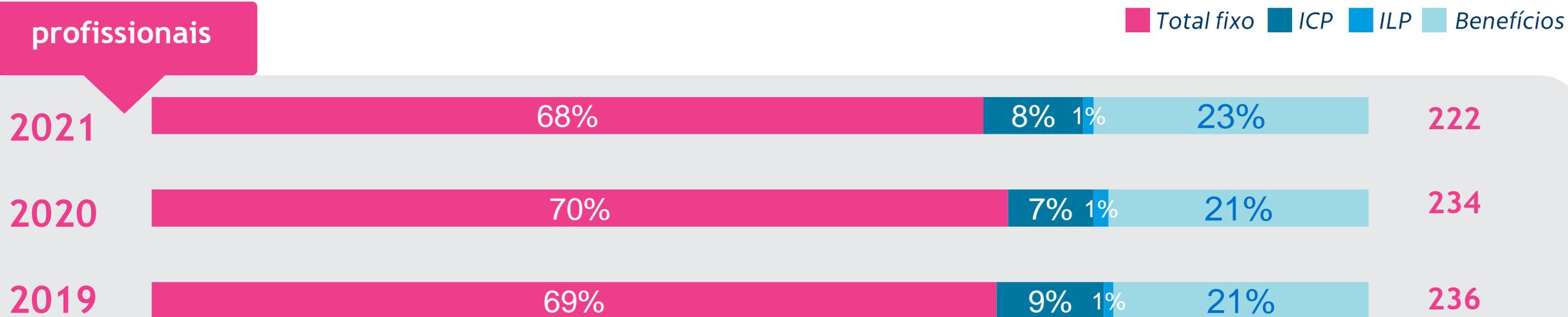


mix de remuneração

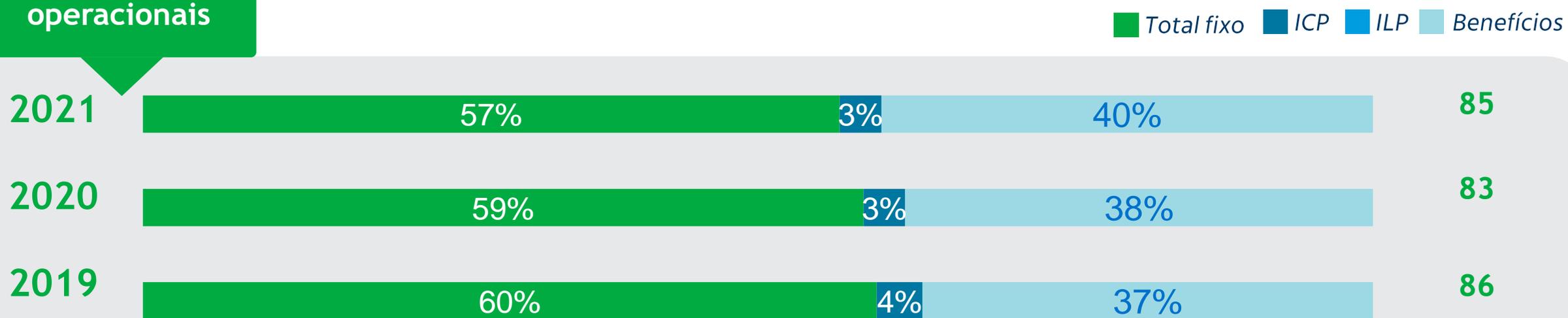
Média Org
Valores em milhares

evolução últimos 3 anos

profissionais



operacionais



benefícios tradicionais

resultados 2021



79%
auxílio
refeição

100%
assistência
médica

63%
checkup
executivo

91%
assistência
odontológica

61%
auxílio
alimentação

52%
previdência
privada

93%
seguro de
vida

72%
automóvel

benefícios adicionais

resultados 2021

33%
empréstimos

84%
programas de
treinamento

65%
programa de
bem-estar

58%
medicina
preventiva

81%
estacionamento

50%
cartão
combustível

23%
licença não
remunerada

39%
licença
maternidade extra

47%
academia



políticas e práticas de trabalho flexível



Clima organizacional é o principal impacto com a mudança da forma de trabalho, além do impacto financeiro

Top 5 fatores de saúde mental e bem-estar impactados durante o trabalho remoto na pandemia

Ansiedade	89%
Sedentarismo	52%
Depressão	45%
Compulsão Alimentar	20%
Consumo de bebidas alcoólicas	12%

Os 3 principais motivos que impulsionaram a flexibilização do trabalho

#1

Garantir a saúde dos colaboradores

#2

Aumento do engajamento geral

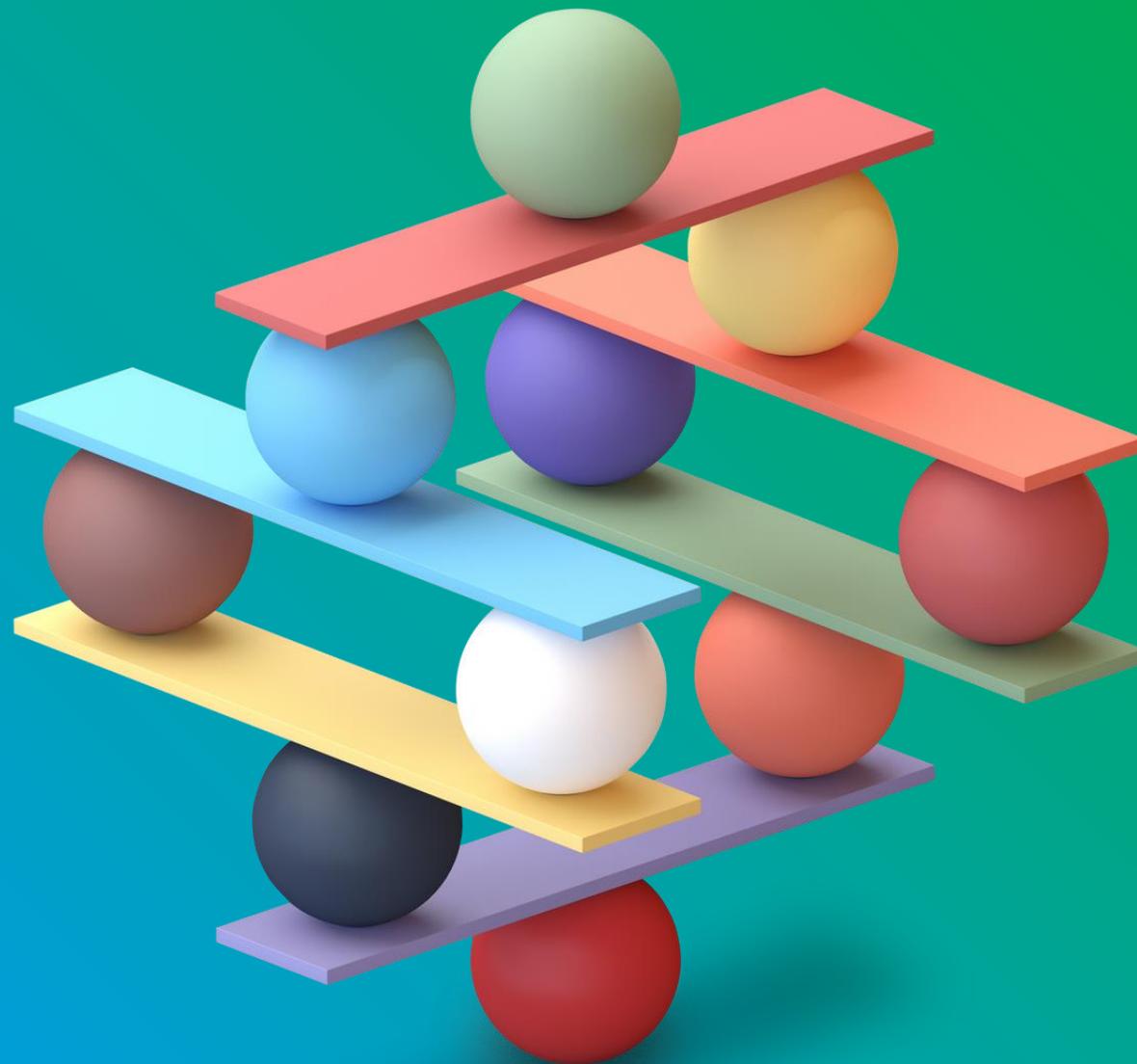
#3

Redução de custo

Fonte de dados: Pesquisa de Políticas e Práticas de Trabalho Flexível e Remoto 2021

Impactos na remuneração
dos setores

2021



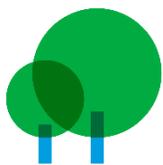
banco de dados indústrias

~ 900 Empresas Participantes

+9k Cargos com amostra

pesquisas específicas por indústria

agronegócios



varejo



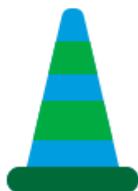
energia



cargos digitais



construção



indústria financeira,
seguros e meios de
pagamento



life sciences
(mls)



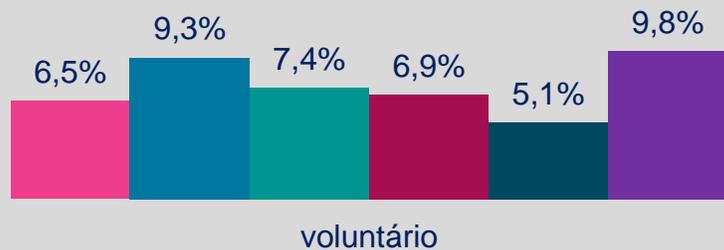
pacote especial para
executivos



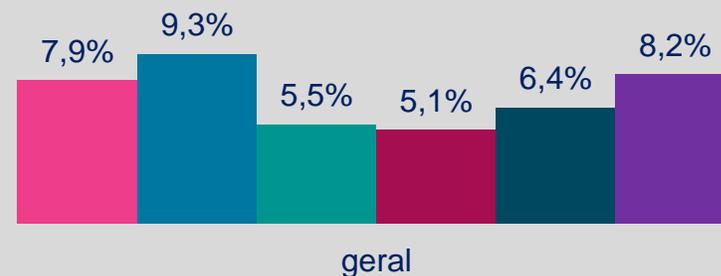
banco de dados indústrias

turnover

■ Agro ■ Alta Tecnologia ■ Bens de Consumo ■ Energia ■ Life Sciences ■ Varejo



aumento mérito



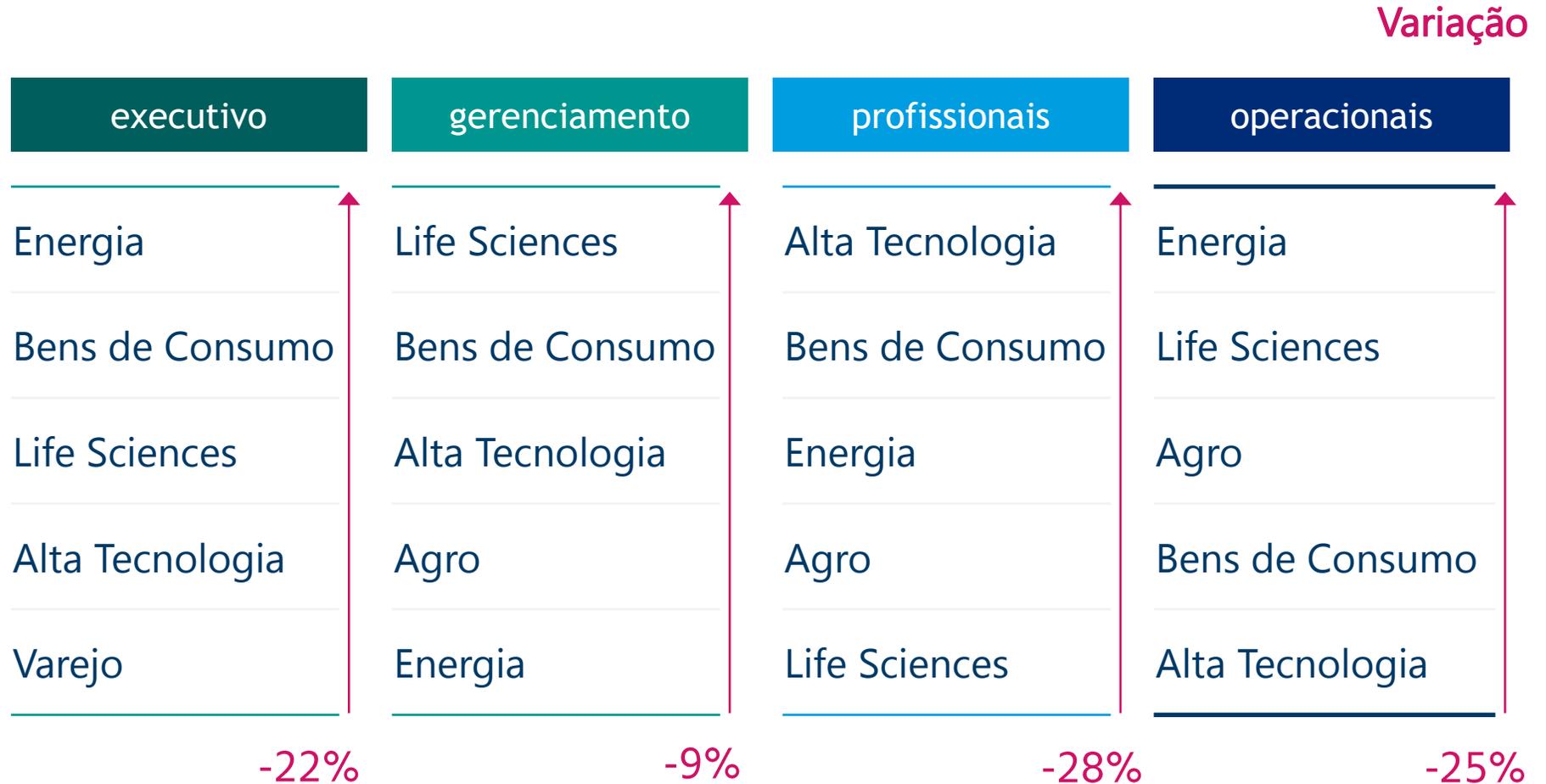
Fonte: Spot aumento set/2021



novas contratações

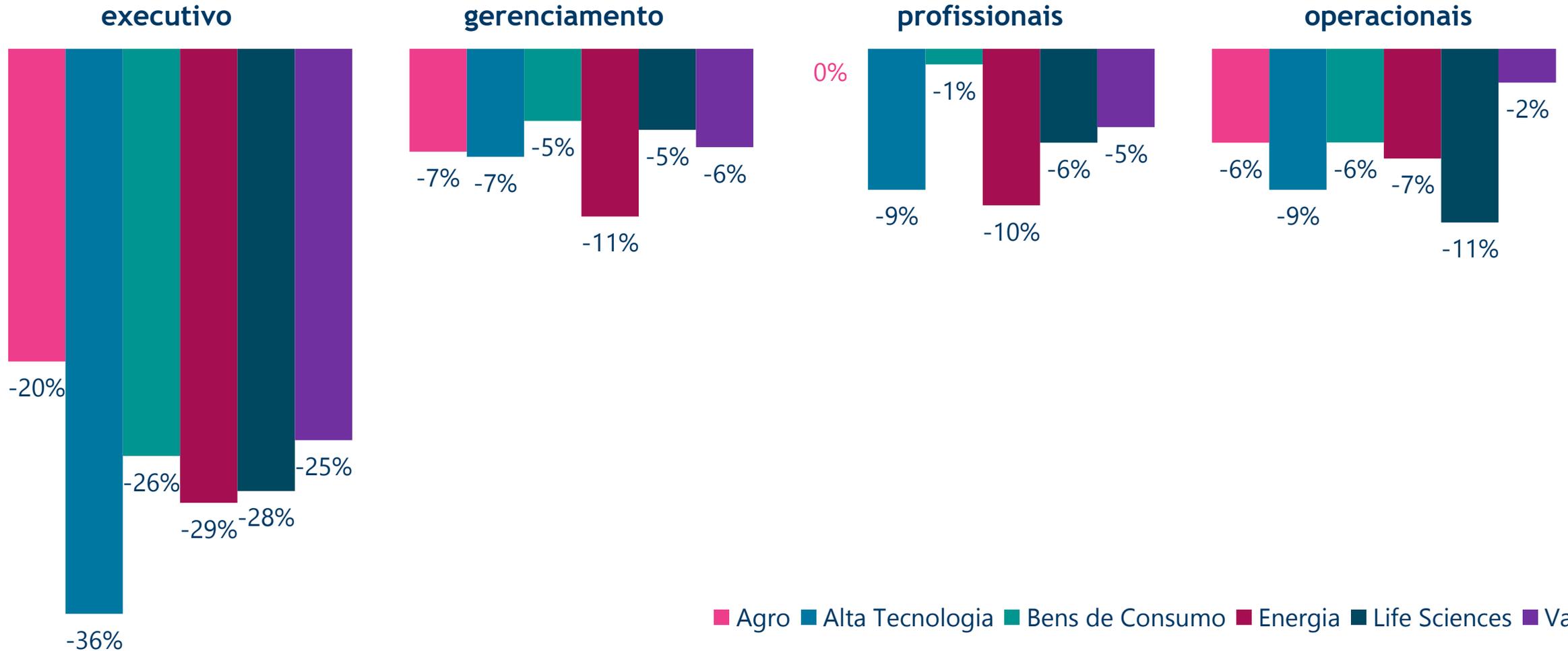
qual indústria paga melhor para os recém admitidos?

Top 5 indústrias que pagam melhor para recém admitidos



diferença salarial

% sal base - média org – da remuneração gênero feminino versus remuneração gênero masculino

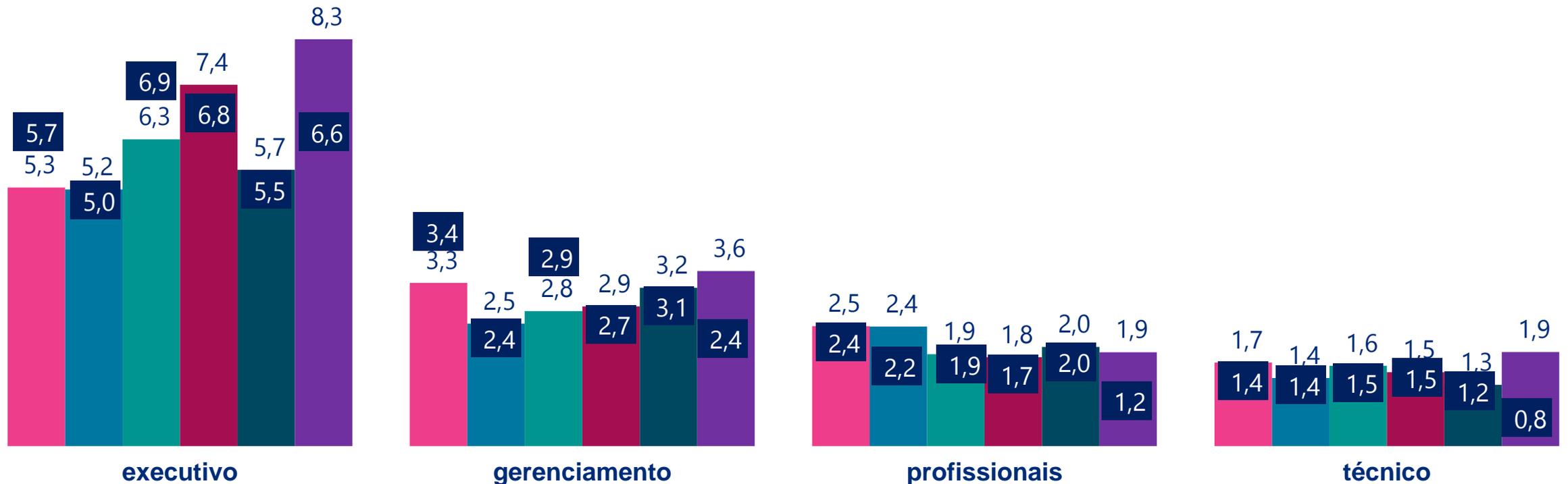


incentivos de curto prazo

ICP real e target por nível e indústria - múltiplo médio salário base anual org

■ Agro ■ Alta Tecnologia ■ Bens de Consumo ■ Energia ■ Life Sciences ■ Varejo

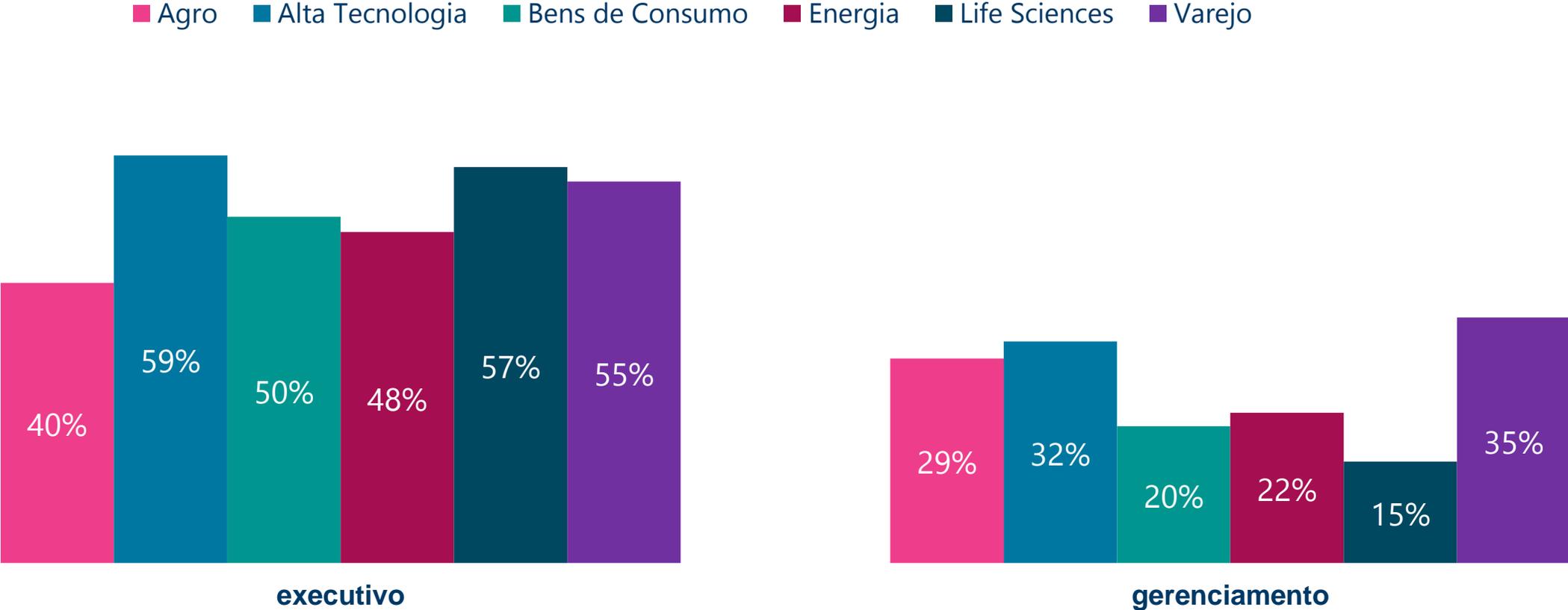
Real



Nota: os múltiplos target e real foram calculados considerando os ocupantes que possuem informações de target/real.

incentivos de longo prazo

ILP por nível e indústria - % médio sal base anual org

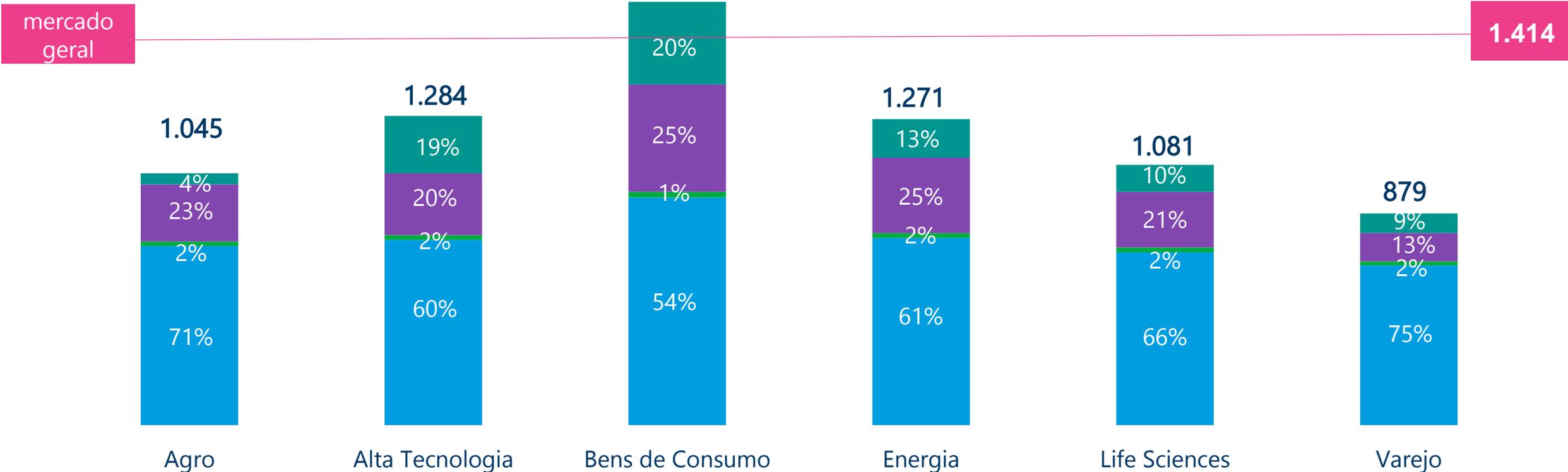


resultado

por indústria – remuneração direta total comp4 – média org (valores em milhares)

executivo

■ Salário Base ■ Fixo Garantido ■ ICP ■ ILP

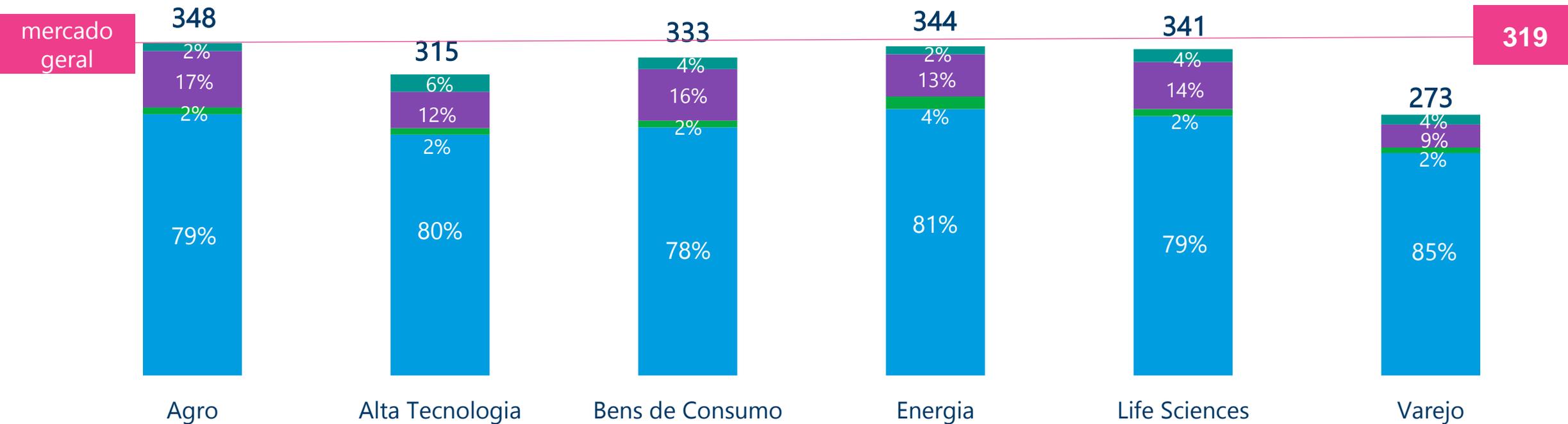


resultado

por indústria – remuneração direta total comp4 – média org (valores em milhares)

gerenciamento

■ Salário Base ■ Fixo Garantido ■ ICP ■ ILP

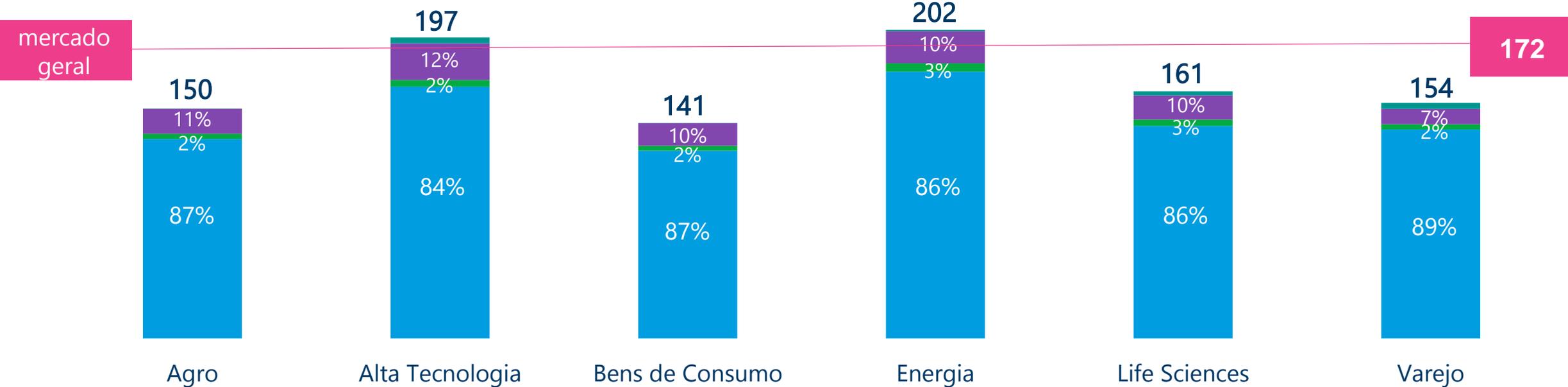


resultado

por indústria – remuneração direta total comp4 – média org (valores em milhares)

profissionais

■ Salário Base ■ Fixo Garantido ■ ICP ■ ILP

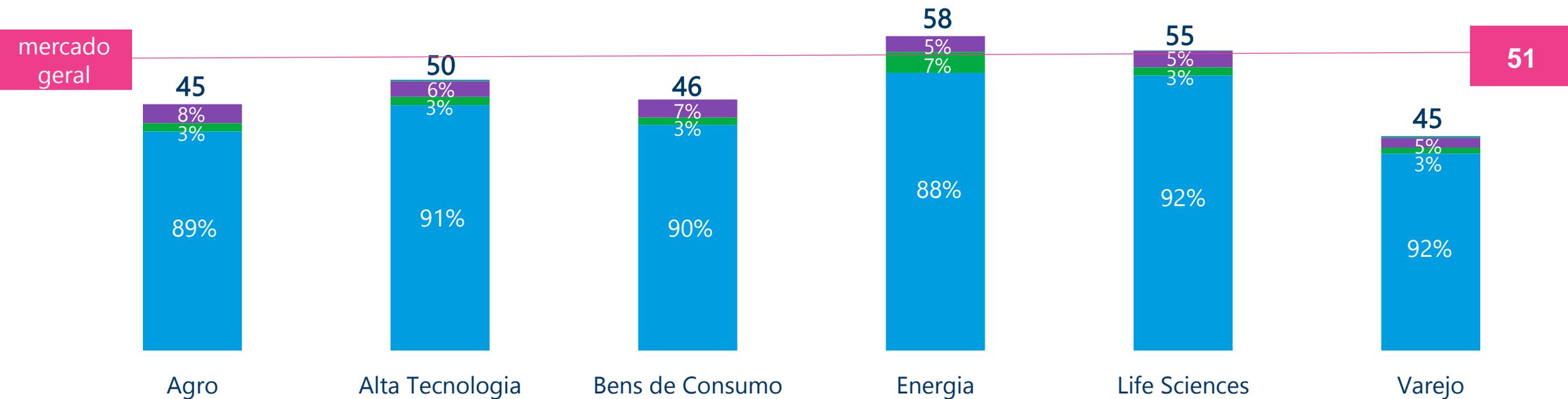


resultado

por indústria – remuneração direta total comp4 – média org (valores em milhares)

operacionais

■ Salário Base ■ Fixo Garantido ■ ICP ■ ILP

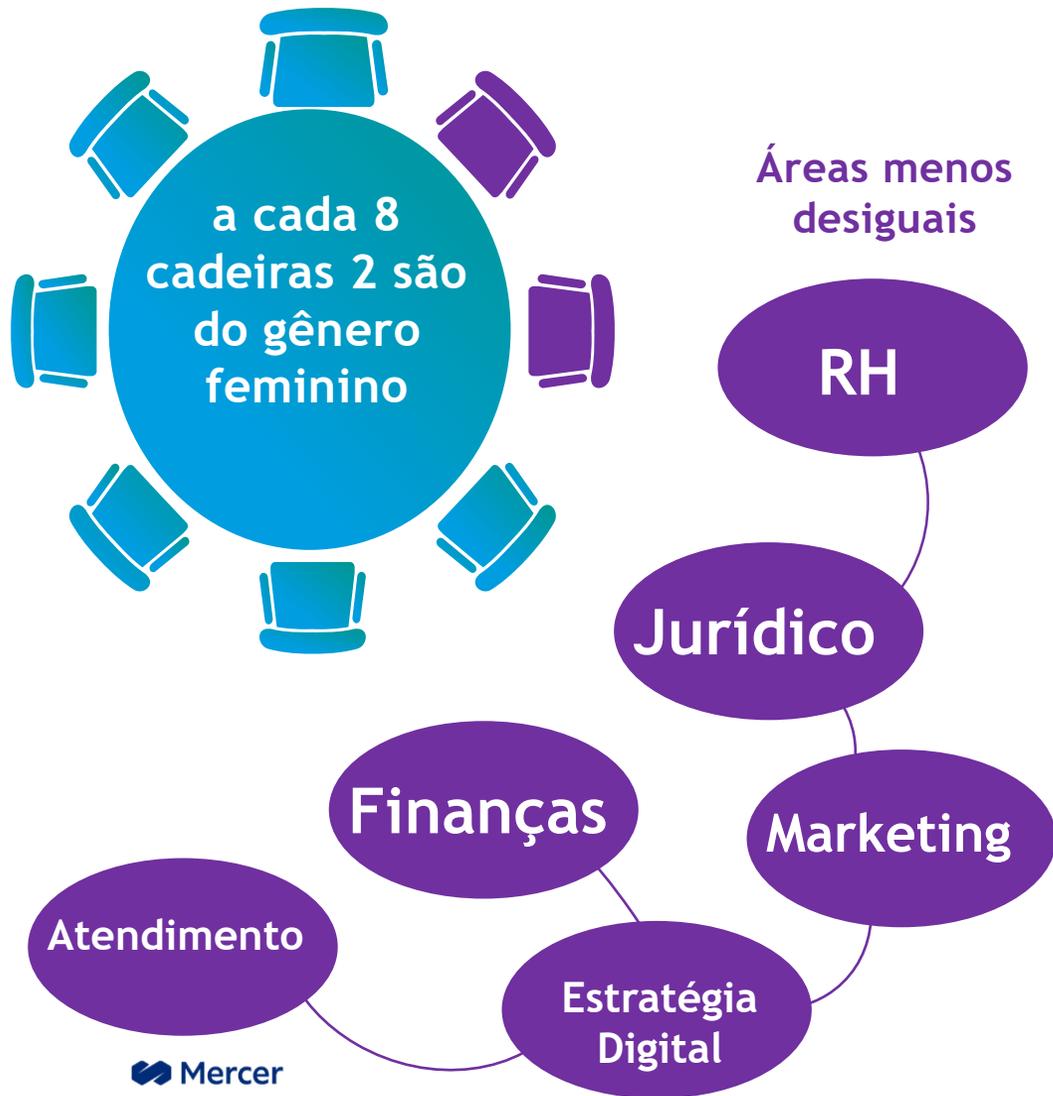


Remuneração executiva

2021



características



geração

7
executivos
geração Z

277
executivos
geração Y

2028
executivos
geração X

193
executivos
Baby boomers

localidade

Top 5 2021

- 1º São Paulo
- 2º Rio de Janeiro
- 3º São Paulo Interior
- 4º Minas Gerais
- 5º Paraná

2020

- 1º São Paulo
- 2º São Paulo Interior
- 3º Rio de Janeiro
- 4º Paraná
- 5º Distrito Federal

tipo de
organização*

69%
executivos
estão em
empresas
subsidiárias

31%
executivos
estão em
empresas
matriz



*só consideramos organizações tipo subsidiária ou matriz

histórico remuneração executiva

remuneração fixa



84%

Resultado atingido em relação ao target (média)

curto prazo (ICP)



longo prazo (ILP)

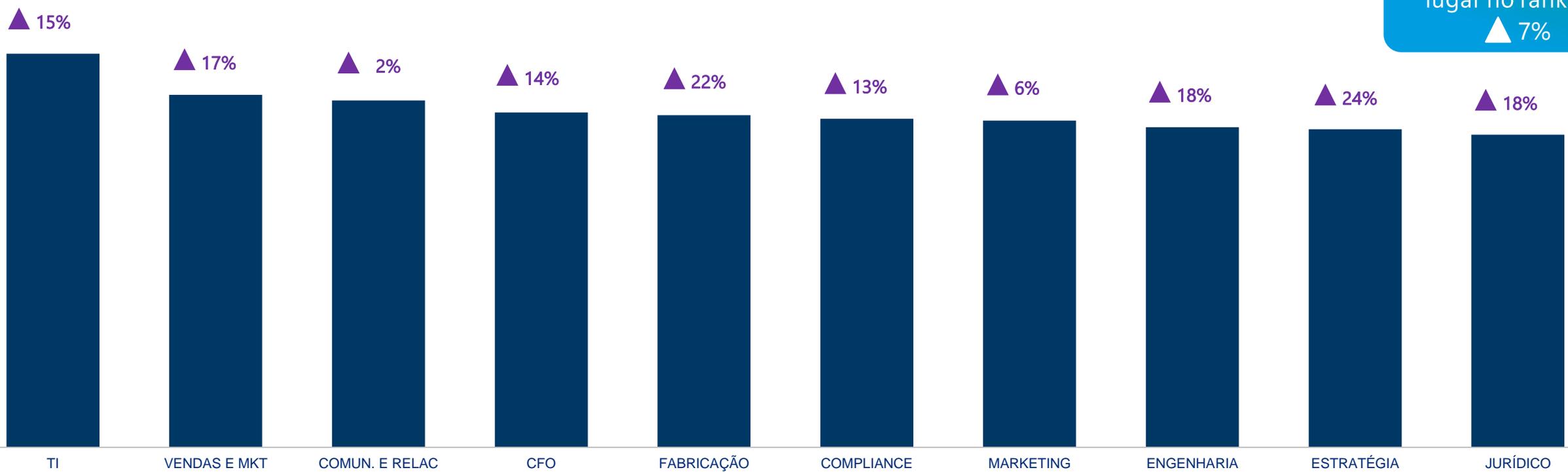


top 10 - por área

diretores (comp4-média)

▲ Variação
2020

o RH ocupa o 11º
lugar no ranking
▲ 7%





Cargos digitais

2021



características

57%

% de pessoas em cargos digitais/tech em SP

305%

% de crescimento de pessoas cargos digitais/tech no RJ

10%

% de diferença salarial para o nível de profissional de uma empresa subsidiária para matriz

As 3 indústrias que pagam mais para cargos digitais/tech (comp4)

#1

Bancos/serv. financeiros

#2

Life Sciences

#3

Bens de Consumo

▲ 48%

2021

+100k

2020

+50k

Número de pessoas

atração

retenção

salário fixo

benefícios

Geração Y é a mais predominante

YOY

266%

% de crescimento de pessoas com menos de 1 ano

80%

% de crescimento de pessoas com acima de 1 ano e até 3 anos

90%

% de crescimento de pessoas acima de 3 anos

remuneração 2021 vs 2020

executivos

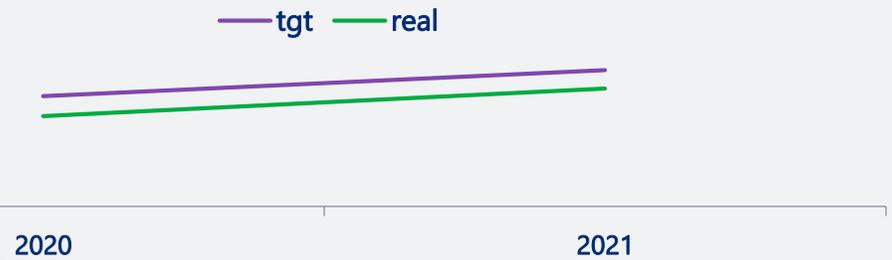
■ ANALYTICS ■ TECH



executivo



curto prazo real e target



atingimento

87%

2021

82%

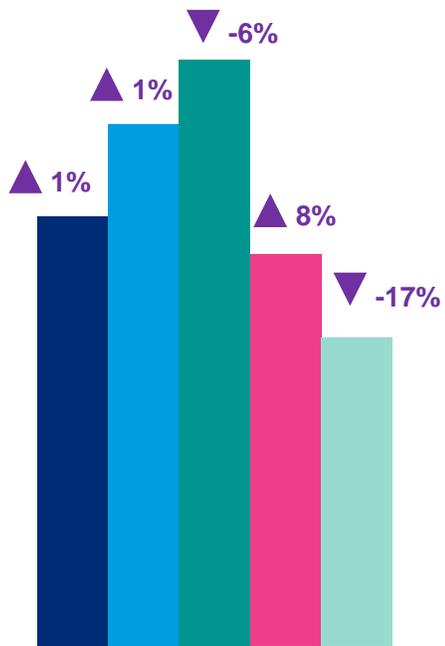
2020



remuneração 2021 vs 2020

gerenciamento

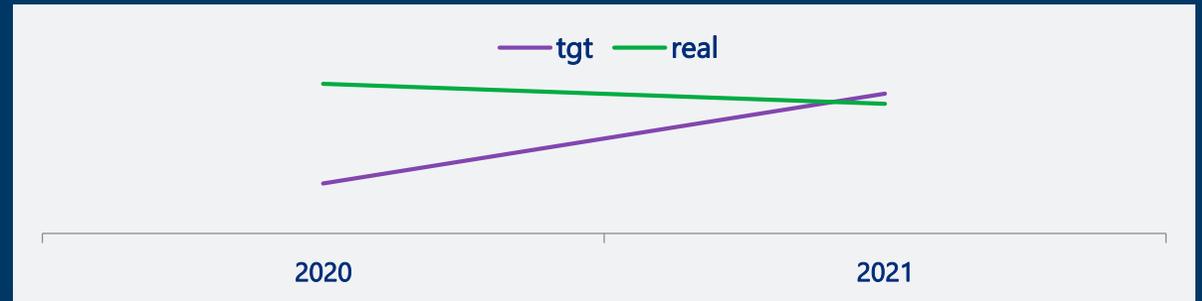
■ TECH ■ BI ■ CIENTISTA DE DADOS ■ ENGENHEIRO DADOS ■ PROJETO AGIL



gerenciamento



curto prazo real e target



atingimento

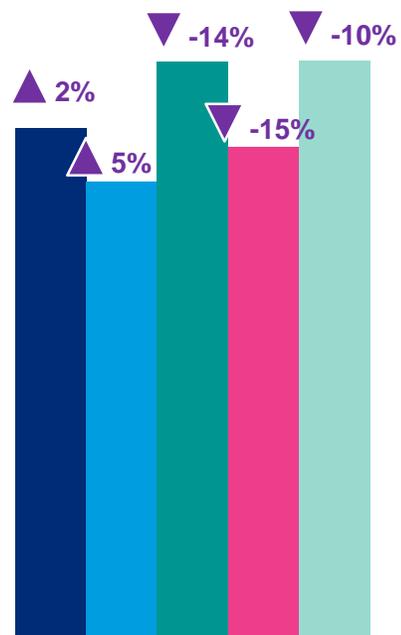
98%
2021

117%
2020

remuneração 2021 vs 2020

profissionais

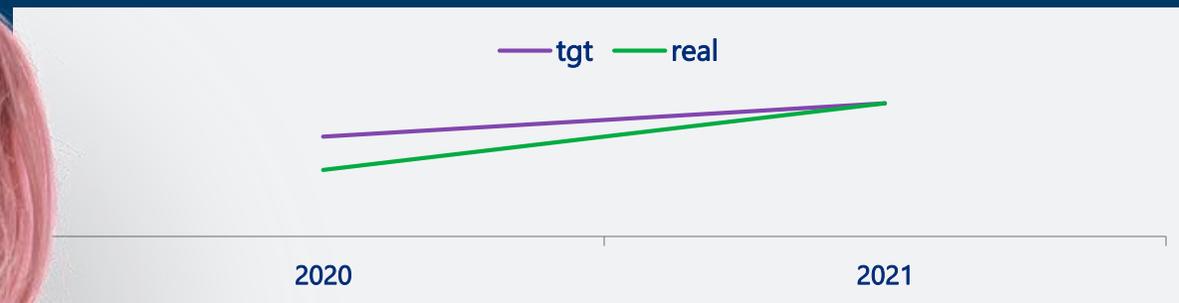
TECH BI CIENTISTA DE DADOS ENGENHEIRO DADOS PROJETO AGIL



profissionais



curto prazo real e target



atingimento

96%
2021

93%
2020

outras formas de remunerar

62% das empresas estão usando uma tabela nacional

Os desafios de remunerar os cargos digitais, mudança de mindset



Q&A

2021

Principais dúvidas durante a live estarão disponíveis em breve para te apoiar durante as análises.

Mas lembre-se, qualquer dúvida, fique à vontade para enviar um e-mail para HRProducts@mercer.com

welcome to

brighter