



# Estratégias e Tendências de Remuneração 2021

Estratégias e atualizações em remuneração

 **enlitz** SinSalarial



# Quem somos

Nascemos em 2018,  
na cidade de Florianópolis/SC, com o objetivo de **automatizar  
o processo de Recrutamento  
& Seleção para empresas** de todos os portes e dar mais poder  
para a palavra humana na área de Gestão de Pessoas.





# SinSalarial

Ferramenta inteligente de remuneração e benefícios para tomada de decisões estratégicas do RH!

Com nossas pesquisas salariais apoiamos empresas na estruturação da sua área de remuneração.

Quer aumentar sua atração e retenção de talentos e otimizar seus custos?

Participe de nossas pesquisas e entenda como as empresas estão se posicionando em relação ao mercado e sua área de atuação.



# Produto SinSalarial



## Salários e benefícios

Dados estratégicos de remuneração e benefícios



## Pesquisas em grupos

Pesquisas realizadas em parcerias com sindicatos, associações e outros



## Pesquisas patrocinadas

Pesquisas segmentadas por nicho de mercado, abrangência, concorrência e outros.

## Ferramenta inteligente de remuneração e benefícios para tomada de decisões estratégicas para RH!

A SinSalarial é uma ferramenta especializada em dados de remuneração que está no mercado há mais de uma década, apoiando empresas de todo o Brasil.

**187.500**  
Salários Informados

**880**  
Cargos Pesquisados

**830**  
Empresas Participantes

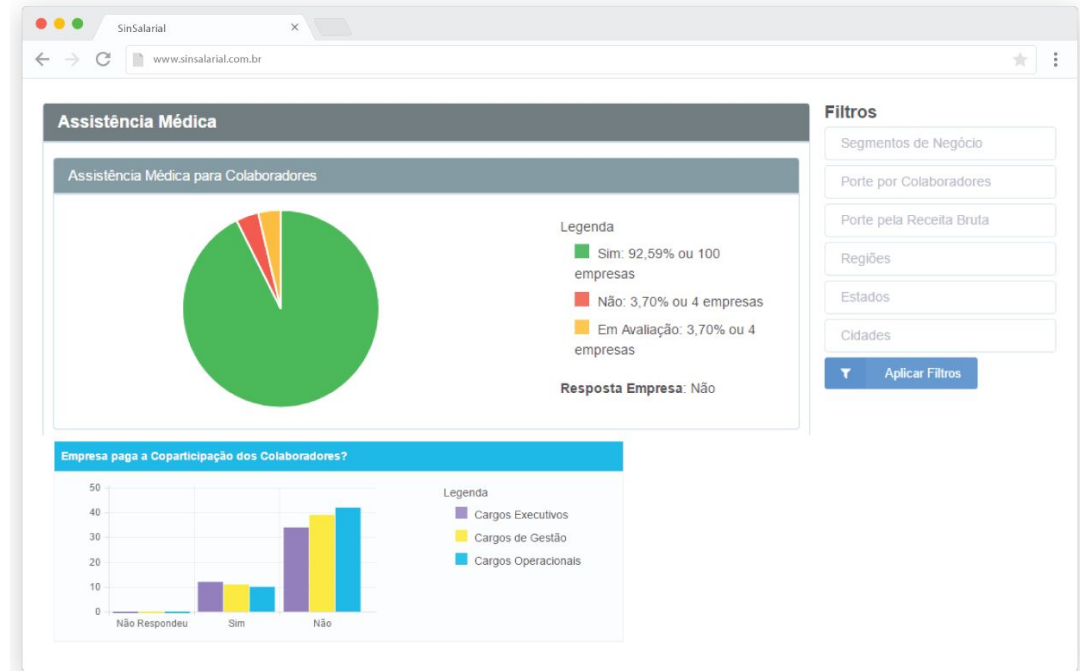
**100**  
Cidades

**18**  
Estados

# Dados precisos com insights aplicáveis

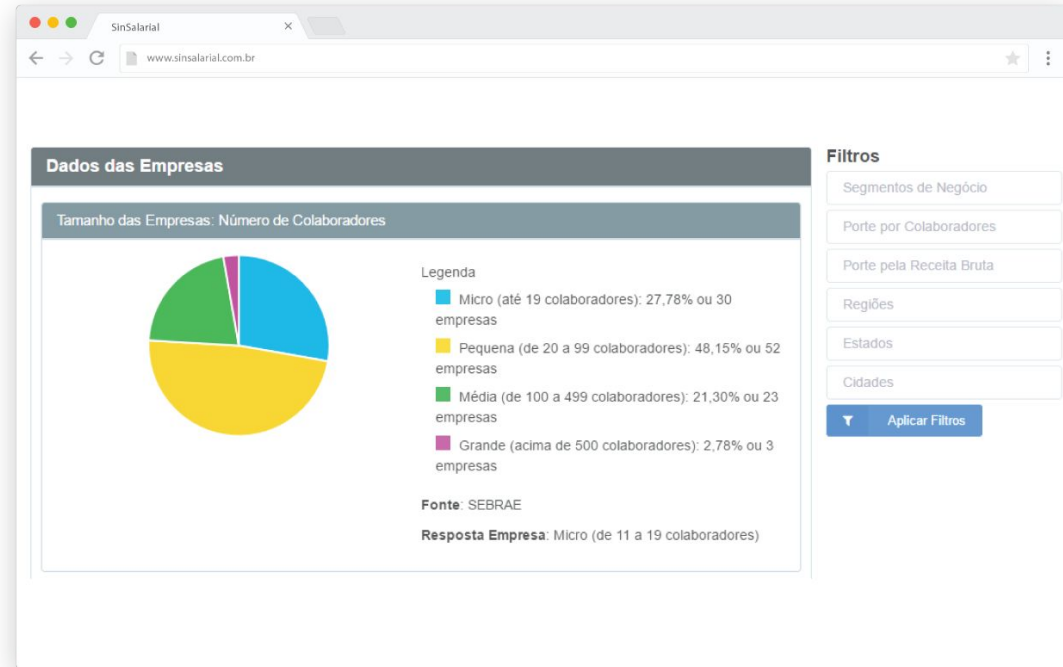
Receba sua pesquisa personalizada com gráficos, pie charts e KPIs.

Analise tudo que você precisa em um só lugar e comece a montar a sua estratégia de remuneração e benefícios.



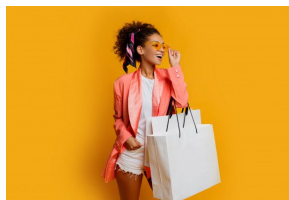
# Dados precisos com insights aplicáveis

Receba sua pesquisa personalizada com gráficos, pie charts e KPIs. Analise tudo que você precisa em um só lugar e comece a montar a sua estratégia de remuneração e benefícios.

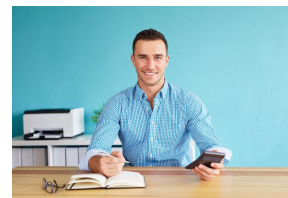


# Dados confiáveis de diversos setores

Entendemos que as informações sobre valores salariais são relevantes para o sucesso na estratégia de qualquer negócio, por isso todos os dados coletados são oficiais e passam por uma auditoria interna antes de seguirem para apuração dos resultados.



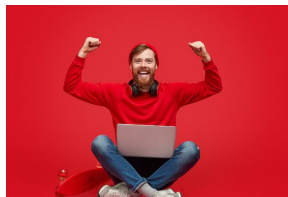
Pesquisa Salarial Varejo



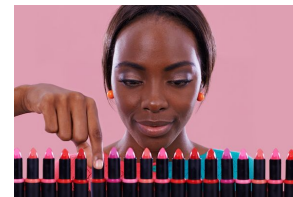
Pesquisa de Cooperativas



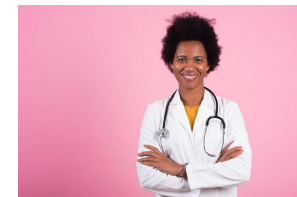
Pesquisa Salarial ACATS



Pesquisa de Tecnologia



Pesquisa de Indústrias



Pesquisa da Saúde












# TENDÊNCIAS DE REMUNERAÇÃO

Utilize as estratégias de remuneração como uma bússola em um mar em mudança...

## Quais tendências devemos prestar atenção?

### TENDÊNCIAS DE REMUNERAÇÃO

-  Resposta do mercado (COVID19)
-  As mudanças de salário base
-  Pagamento variável
-  Impacto do trabalho remoto
-  Educação e treinamento sobre remuneração
-  Igualdade em remuneração
-  Foco em estratégias de remuneração



O que está mudando?

## Proposta de valor para os talentos

- Proposta única e com propósito definido (*employeebranding*)
- Crie uma experiência diferenciada
  - Carreira e jornada de crescimento
  - Suporte no bem estar
- Oferta de remuneração e benefícios competitivos



## Estratégias de RH para o *Employee Value Proposition*







- Estratégia de remuneração
  - assegurar que a remuneração suporte a estratégia de negócio
- Estratégia de atração e retenção de talentos
  - atrair e motivar para que estejam alinhados a cultura
- Estratégia de negócios
  - Planos de curto e longo prazo para assegurar a performance

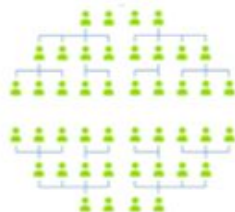
# Conceitos de Remuneração total






ÍTEM	OBJETIVO
<b>1 - Remuneração fixa</b>	Reconhecer e refletir o valor do cargo internamente (empresa) e externamente (mercado)
<b>2 - Incentivo de curto prazo</b>	Premiar o alcance e superação de metas da empresa, área e individuais, alinhadas ao orçamento, planej
<b>3 - Incentivo de Longo Prazo</b>	Reforçar a retenção dos profissionais chave e alinhar interesses com acionistas na criação de valor para o negócio, de forma sustentável no longo prazo
<b>4 - Benefícios</b>	Complementar benefícios da assistência social, obtendo as vantagens tributárias para o profissional e a empresa
<b>5 - Intangível</b>	Cultura e Clima Organizacional

# Resumindo...







## A REMUNERAÇÃO ATUAL é...

-  Estreitamente definida
-  One-size-fits-all – o mesmo tamanho serve para todos
-  Desalinhado com os objetivos organizacionais
-  Projetado com base em o que as organizações podem medir, em vez de qual o valor dos trabalhadores
-  Obscura
-  Vista como um centro de custo







-  O trabalho é altamente controlado e hierárquico
-  A força de trabalho é baseada no funcionário
-  As funções de trabalho são definidas e inflexíveis
-  As trilhas de carreira são estáticas; a progressão está ligada ao tempo, não ao desempenho
-  Local de trabalho baseado em escritório

## A REMUNERAÇÃO FUTURA precisará...

-  Reinventar-se para abraçar recursos não tradicionais
-  Adaptar-se às necessidades da força de trabalho, enquanto incorpora flexibilidade para permitir que a organização gerencie os custos de trabalho e acomode novos modelos de talento
-  Promover e apoiar os resultados organizacionais desejados e a cultura
-  Ser transparente e justa
-  Ver investimento na força de trabalho como uma prioridade
-  Estar alinhado com a ação social e expectativas de sua força de trabalho



-  Trabalho e força de trabalho são ágeis e flexíveis
-  As trilhas de carreira são baseados em habilidades e experiência, em vez de tempo
-  Força de trabalho composta por novas opções de talentos e configurações de equipe
-  Local de trabalho flexível e disperso

## Quando o tema é remuneração, precisamos tratar as diferenças

NÍVEIS HIERÁRQUICOS	ÁREAS
<b>Estratégico</b>	Core
<b>Tático</b>	Corporativas
<b>Operacional</b>	Staff
<b>Key People</b>	Controle

1 quartil (25%)	Média	Mediana (50%)	3 quartil (75%)
-----------------	-------	---------------	-----------------



## NOVOS DESAFIOS PARA O RH PENSAR

- ❖ Com o trabalho remoto, há cada vez mais posições para o profissional de tecnologia concorrer, inclusive oportunidades fora do país para ganhar em dólar e euro.
- ❖ A remuneração por hora também aumentou devido à terceirização de projetos.
- ❖ Planos de *Stock options*, em que o colaborador pode adquirir ações da empresa, têm sido cada vez mais praticados em startups.
- ❖ Com o mercado aquecido, alta demanda de trabalho e profissionais competitivos, as empresas estão revendo também a flexibilização de benefícios em dinheiro para que o colaborador possa investir em cursos e equipamentos que desejar.
- ❖ ICP: todos os incentivos pagos dentro de 1 ano (bonus, plr, comissão)
- ❖ ILP: incentivos pagos com duração maior que 1 ano, ex Stock Options



## REMUNERAÇÃO MOTIVADORA

À medida em que as organizações e os trabalhadores se adaptam às diferentes formas de trabalho, as estruturas de **remuneração precisam ser flexíveis**, adaptando-se às restrições nos orçamentos da organização e considerando as prioridades dos trabalhadores.

Ao lado delas, as **“remunerações motivadoras”** permitirão que as organizações tenham um impacto mais flexível e holístico no desempenho, **invistam em talentos, promovam o bem-estar e alinhem os funcionários com a cultura e o propósito da organização.**

- **ACELERADORES DE IMPACTO**
- **INVESTIMENTO EM TALENTO**
- **PROMOÇÃO DO BEM ESTAR**
- **ALINHAMENTO À CULTURA**



TENDÊNCIAS DE  
REMUNERAÇÃO

## ESTRATÉGIAS

Para maximizar o impacto, as organizações precisam não apenas projetar novas ofertas de remuneração, mas também **definir uma nova experiência de remuneração** centrada no cliente: seus colaboradores.

**PERSONALIZE A FORMA COMO A  
REMUNERAÇÃO É COMUNICADA**

**PERSONALIZE AS OPÇÕES QUE OS  
FUNCIONÁRIOS TÊM**



**TENDÊNCIAS DE  
REMUNERAÇÃO**

# COMO VAMOS FAZER ISSO?

## DEFINIR

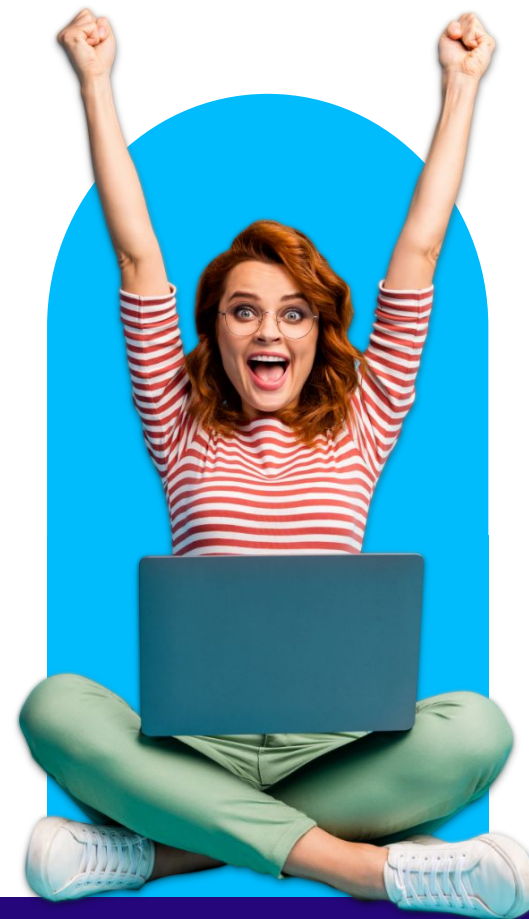
- Entenda as preferências dos funcionários.
- identifique metas para a estratégia de remuneração

## ANALISAR

- Analisem o modelo atual
- Identifiquem novos modelos
- Compreendam as limitações (orçamento,etc)

## PENSANDO PARA O FUTURO

- Defina seu posicionamento de remuneração frente ao mercado
- Desenhe remunerações motivadoras
- Identifique oportunidades
- Avalie o programa quanto à equidade e justiça
- Crie uma estratégia de comunicação personalizada





# Pesquisa Salarial de Tecnologia

A oitava pesquisa SinSalarial  
exclusiva do setor.

## Etapas da pesquisa



Empresa insere informações da Folha de Pagamento



Job match dos cargos



Conferência de dados



Tratamento estatístico de dados



Divulgação dos resultados

Como  
funciona a  
pesquisa



## Cronograma



**Inscrições**

12/04 a 09/07/2021



**Preenchimento**

05/07 a 10/09/2021



**Divulgação dos resultados**

18/10/2021

Como  
funciona a  
pesquisa

# Possíveis insights de pesquisas anteriores

Aumento de Salários  
entre 2019 e 2020



Analista  
de RH



Gerente  
Comercial

Gasto médio com  
recrutamento e  
seleção em 2020

**R\$ 3.104,15**/ano

Demissões devido  
aos reflexos da  
COVID-19

**6,67%**

das empresas  
demitiram  
colaboradores

# O que será pesquisado

## Organizacionais

### Dados da Empresa

Natureza Jurídica  
Tamanho  
Segmento  
Faturamento

### Reajustes Salariais

Acordo Coletivo  
Reajuste Real

### Estrutura Salarial

Cargos e Salários  
Benefícios Flexíveis

## Remuneração Fixa

### Cargos

Listagem completa  
Descrição Sumária  
Cargos Similares  
CBO's

### Dados estatísticos

### Índice de Adequação

Salário Mercado vs  
Salário Empresa

## Remuneração Variável

Comissão  
Gratificação  
Prêmios e Bônus  
PPLR  
Entre Outros

**E muito mais!**





# O que será pesquisado

## Benefícios

### Assistência médica

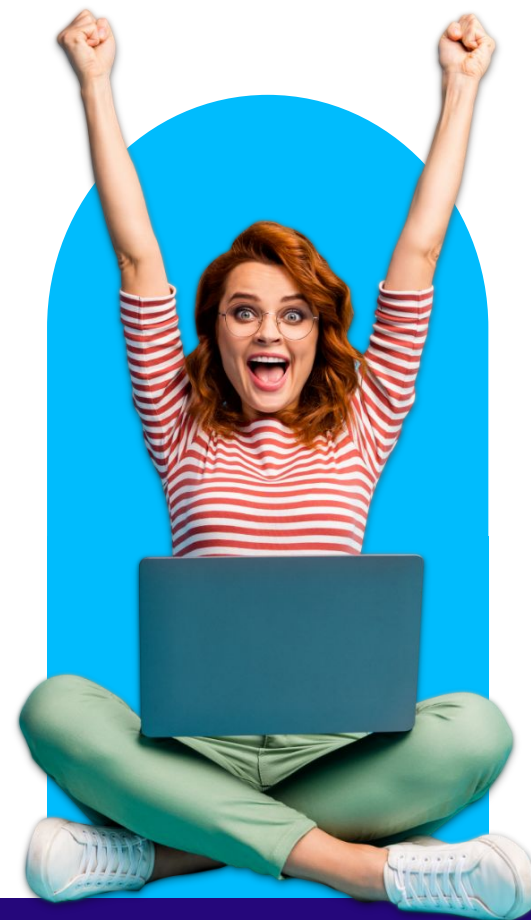
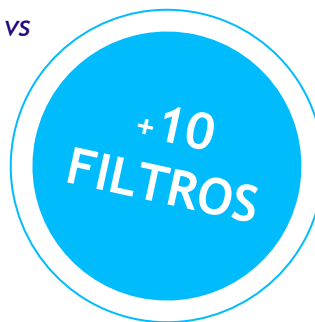
- Operadora
- Valor do Plano
- Percentual Pago pela Empresa
- Coparticipação
- Abrangência
- Entre Outros

### Detalhes sobre

- Assistência Odontológica
- Auxílio Alimentação
- Seguro de Vida
- Auxílio Transporte
- Entre Outros

## Indicadores de RH

- Turnover
- Absenteísmo
- Reclamações Trabalhistas
- Horas Extras
- Treinamentos
- Folha de Pagamento vs Faturamento Bruto





## Benefícios para as Empresas



Redução e otimização de custos com mão de obra



Benchmarking



Equilíbrio da remuneração interna e externa.



## Benefícios para as Empresas



Informações e estatísticas para planejar o posicionamento no mercado



Atualização das políticas de recursos humanos da empresa

# Você recebe



Workshop para participantes da pesquisa



Acesso aos resultados por 12 meses



Acesso a todos os 10 filtros disponíveis



Acesso completo aos dados organizacionais, indicadores de RH, benefícios e política de remuneração variável.



Acesso completo às informações de remuneração fixa e variável.



Acesso ao módulo de **Relatórios**: distribuição de mão de obra, ranking dos cargos e remuneração total.



Acesso a **cargos extras** (até 10 cargos, dependendo do porte da empresa).



# Planos

	SinStart	SinGrowth	SinPro
Acesso aos resultados	1 mês	6 meses	12 meses
Dados organizacionais	✓	✓	✓
Políticas de RH	✗	✓	✓
Políticas de remuneração variável	✗	✓	✓
Indicadores de RH	✗	✓	✓
Benefícios (informações básicas)	✓	✓	✓
Benefícios (informações completas)	✗	✗	✓
Remuneração fixa	Média	Completa	Completa
Remuneração variável e remuneração total	✗	✗	✓
Dados complementares por cargo	✗	✗	✓
Cargos extras	✗	1	até 10*
Filtros de resultados	Localização	Localização e atuação	Todos
Investimento	Gratuito	✓	✓

\*Conforme Nº de Colaboradores

# Tabela de Valores

Número de colaboradores	Valor Anual SinGrowth	Valor Anual SinPro
até 19	R\$750,00	R\$900,00
20 a 49	R\$1.550,00	R\$1.900,00
50 a 99	R\$2.250,00	R\$3.050,00
100 a 299	R\$2.900,00	R\$3.950,00
300 a 499	R\$3.350,00	R\$4.550,00
500 a 999	R\$3.900,00	R\$5.300,00
1.000 a 2.999	R\$4.450,00	R\$6.050,00
3.000 a 4.999	R\$5.000,00	R\$6.850,00
+ 5.000	R\$5.650,00	R\$7.700,00

*\*Condições de pagamento serão informadas na inscrição*



**enlize** SinSalarial

Participe de uma  
das nossas Pesquisas  
Salariais!

[https://lps.enlize.com/pesquisa\\_ti\\_2021](https://lps.enlize.com/pesquisa_ti_2021)



Empresas  
que confiam  
e se beneficiam  
estrategicamente  
de nossos dados





**enlize** SinSalarial

A maior pesquisa  
salarial e mais  
completa do Brasil!



**Carolina Pizolati Farah**

[carolina.farah@enlize.com](mailto:carolina.farah@enlize.com)

Head of Sales and Services

| [www.enlize.com.br](http://www.enlize.com.br)

(48) 3211-1360

