

BEM-VINDOS!



GERAÇÃO DE DADOS

Qualitativos e quantitativos
Online e offline



SUORTE TÉCNICO ESPECIALIZADO

Um consultor dedicado
para gerenciar sua conta.



FLEXIBILIDADE PARA CUSTOMIZAR

mercados de pesquisa
de acordo com as necessidades
de comparação que tiver.

Nós temos o Brasil em dados.
Da sua microrregião ao seu segmento.
O território todo para a comparação que precisar.

Entre em contato com a Carreira Muller pelo email comercial@carreira.com.br ou pelo telefone (19) 3825 9100

CARREIRA
M U L L E R



A **Carreira Muller** e a **Resolution** unem suas marcas e expertises em uma aliança estratégica para ofertar ao mercado soluções em remuneração com abrangência e capilaridade nacional.



RESOLUTION®
INTELIGÊNCIA HUMANA

RESOLUTION
DRIVE

_Governança
_Cultura
_Engajamento

RESOLUTION
CONNECT

_Carreira
_Performance
_Remuneração

RESOLUTION
RAISE

_Educação
_Desenvolvimento
_Aprendizagem

Acesse **resolution.com.br**
para conhecer nossos
3 pilares de soluções



INTELI- GÊNCIA HUMANA

Para nós, gerar resultados que transformem para melhor pessoas e organizações só é possível quando unimos consistência técnica e a valorização das emoções. Isso é **INTELIGÊNCIA HUMANA.**

DOWNLOADS FREE

_Conteúdo/Zona-Franca

resolution.com.br

Aproveite e curta nossa fanpage no Facebook:

@Resolution.InteligenciaHumana



A **Carreira Muller** e a **Resolution** unem suas marcas e expertises em uma aliança estratégica para ofertar ao mercado soluções em remuneração com abrangência e capilaridade nacional.

NÚMEROS & INDICADORES NO MERCADO BRASILEIRO

FONTE



CONSULTASALARIAL®

carreira.com.br/consultasalarial

**Consulta Salarial é uma
solução da Divisão de
Pesquisa da Carreira Müller.**

**Acompanhamos o Brasil há 22
anos.**

**Disponibiliza informações
sobre Remuneração Mensal,
PLR/Bônus, Benefícios,
Indicadores e Práticas RH no
mercado Brasileiro**



Base composta por cerca de 1300 organizações ativas, dos mais variados segmentos, origens e portes com escritórios corporativos, filiais e unidades fabris nos principais polos industriais, cidades e capitais brasileiras.



80 organizações no RS

Base composta por cerca de 1300 organizações ativas, dos mais variados segmentos, origens e portes com escritórios corporativos, filiais e unidades fabris nos principais polos industriais, cidades e capitais brasileiras.

Iniciamos projeto de expansão junto ao Segmento Varejo, Universidades, Colégios, Hospitais e Tecnologia



**Para cada área da organização
você deve ter uma maneira de
competir com o mercado.**

- **A operação sofre impactos locais e regionais;**
- **Os níveis táticos podem sofrer impactos do próprio segmento e de uma região mais ampla;**
- **Já nos estratégicos a competição se trava em nível nacional.**



A Consulta Salarial lhe oferece total flexibilidade para montar mercados para áreas, grupos de cargos ou para unidades escritórios e unidades fabris em outros estados



Entregáveis



Base de dados é atualizada 2 vezes ao ano (1º. Semestre e 2º. Semestre)

Tabulações para a Remuneração Mensal

**Tabulações para PLR e Bônus (Total Dinheiro) +
Relatórios Qualitativos por Nível Hierárquico**

**Tabulações para Benefícios (Remuneração Total) +
Relatórios Qualitativos por Nível Hierárquico**

**Análise de Competitividade Salarial Cargo a Cargo e
por Nível Hierárquico**

NÚMEROS & INDICADORES NO MERCADO BRASILEIRO



Turnover

**Diretamente ligado à
saúde financeira da
organização**

No contexto de Recursos Humanos, turnover significa a rotatividade de pessoas, a renovação do quadro de funcionários.

Refere-se à relação entre admissões e demissões ou à taxa de substituição de trabalhadores antigos por novos.

Podemos considerá-lo como um indicador da saúde organizacional, semelhante à nossa pressão arterial, onde tanto os valores baixos e altos podem trazer danos, por isso exige atenção e estratégia.

Um alto índice de turnover sugere que algo não está bem, causando além dos custos de recolocação, imagem negativa e insegurança nos colaboradores.

Por outro lado um baixo índice, pode pôr em risco a saúde financeira da empresa, uma vez que o fator tempo influencia diretamente na evolução salarial (as pessoas vão ficando mais velhas e os salários mais altos) e não necessariamente na entrega (as pessoas tendem a se acomodar).

**Um baixo índice de turnover também
pode desbalancear diretamente a
distribuição por nível
(muitos Operadores III para
poucos II e nenhum I...),
o que conseqüentemente poderá
inviabilizar toda uma operação.**

Critérios para definição do público passível de demissão



*Dicas
Carreira
Muller*

- **Mapear funcionários com problemas disciplinares;**
- **Mapear salário frente ao desempenho;**
- **Traçar perfil idade, tempo no cargo e de empresa;**
- **Condição contratual “aposentados”, temporários, estagiários, terceiros...**
- **Condições individuais: inativos, membros de comissões diversas, situação de férias, saldo de banco de horas...**
- **Avaliar atividades que podem ser absorvidas por outro cargo.**



Turnover, percentuais no mercado brasileiro

Norte

Meta: **2,4%**

Realizado 2016: **2,8%**

Nordeste

Meta: **2,5%**

Realizado 2016: **2,2%**

Sudeste

Meta: **2,3%**

Realizado 2016: **2,9%**

Centro-Oeste

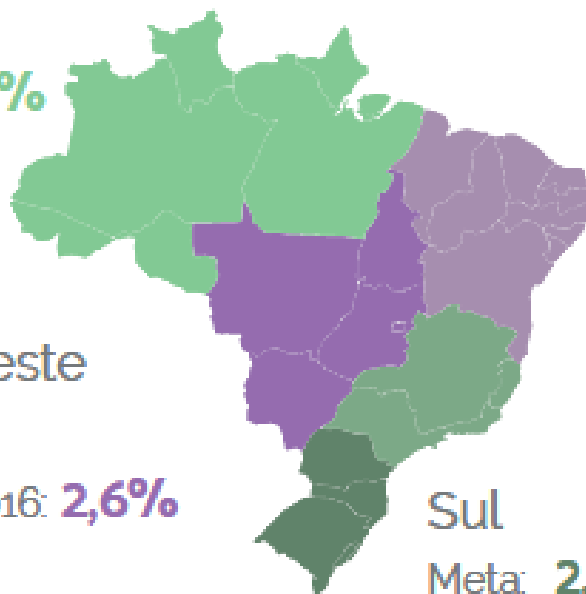
Meta: **2,5%**

Realizado 2016: **2,6%**

Sul

Meta: **2,1%**

Realizado 2016: **2,4%**



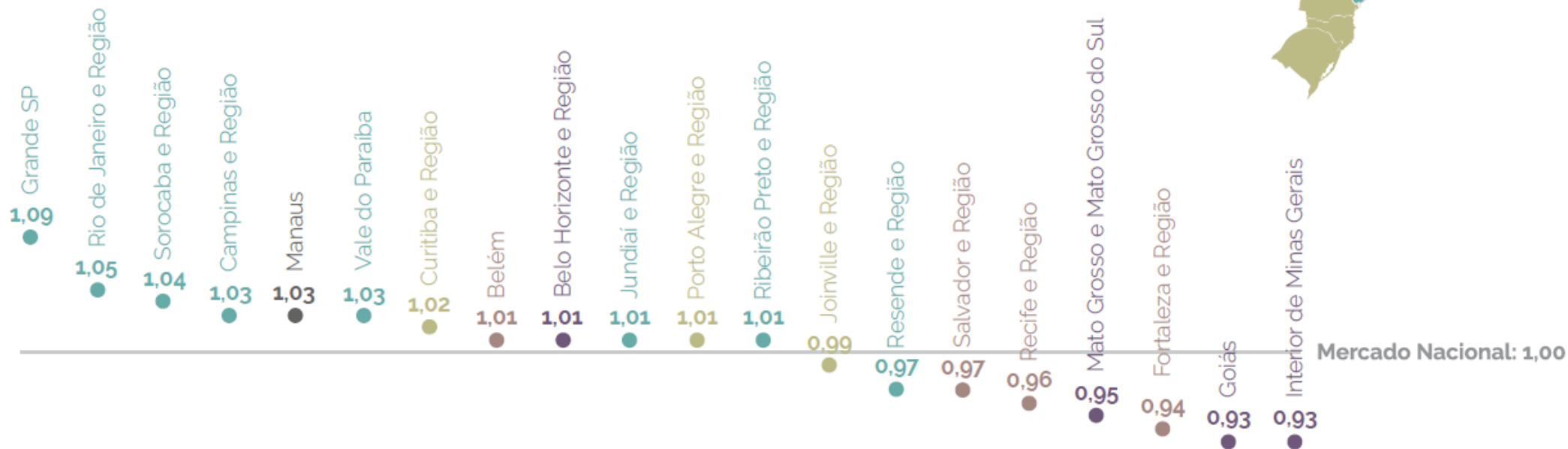
**Serviços e
Autopeças
tiveram a maior
rotatividade**



Deflatores Salariais

**Variações Salariais no
Mercado Brasileiro**

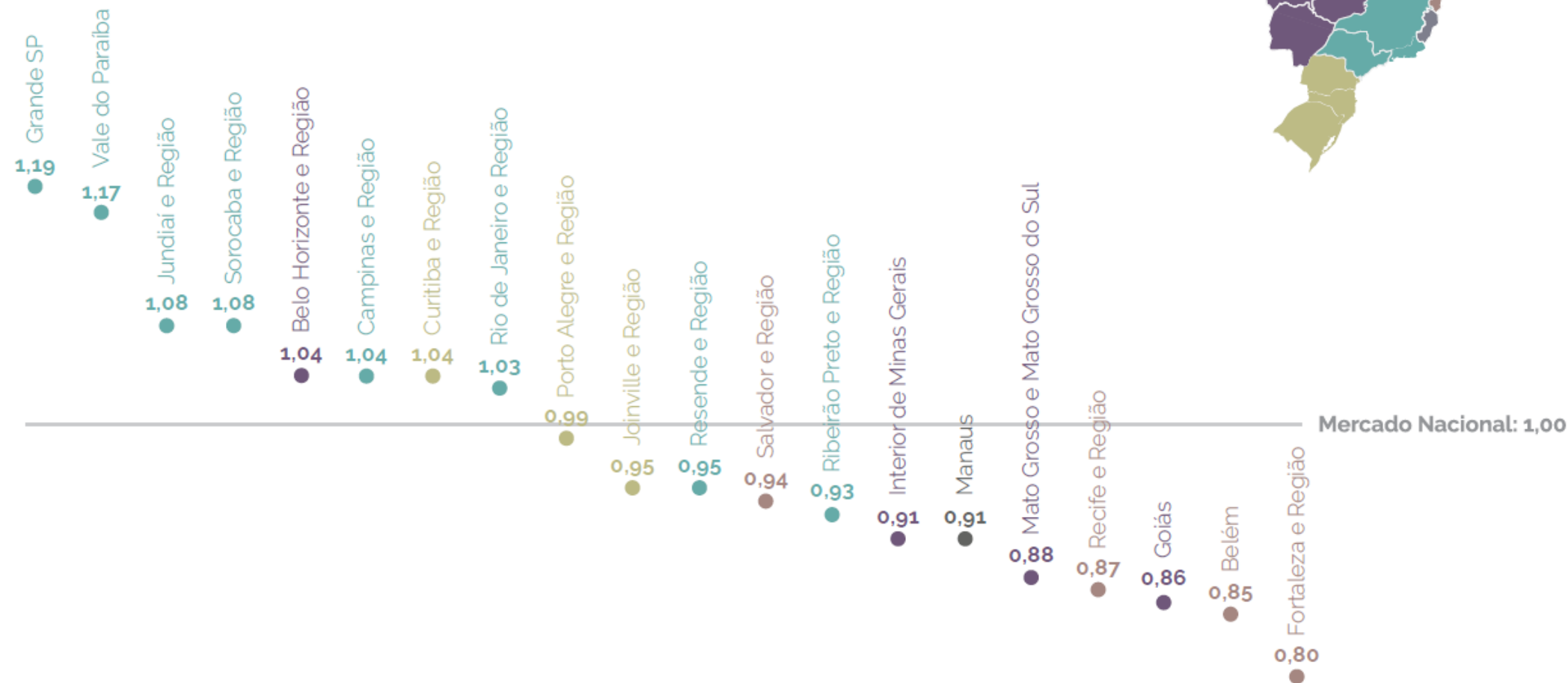
Executivos



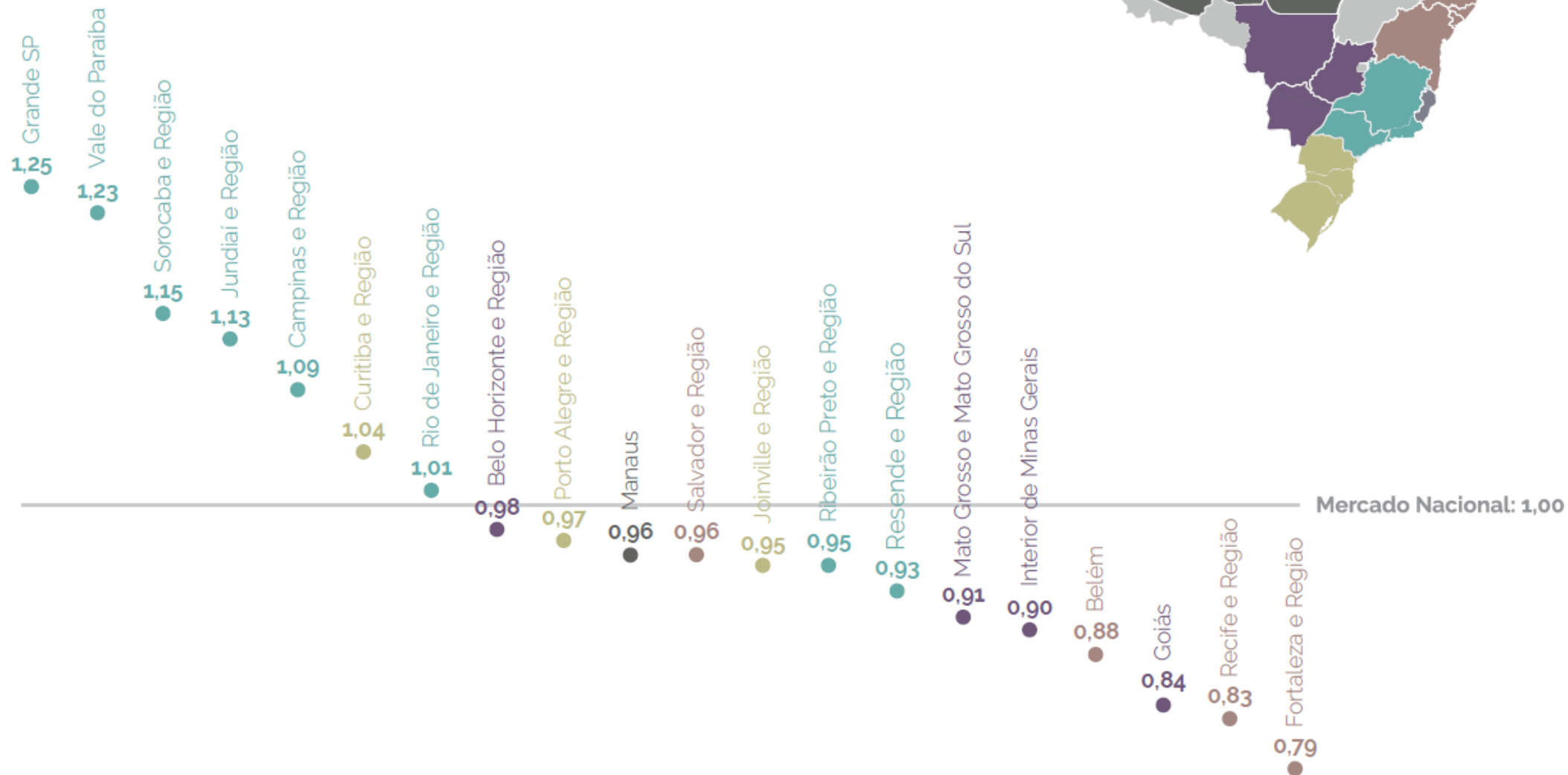
Coordenadores e especialistas



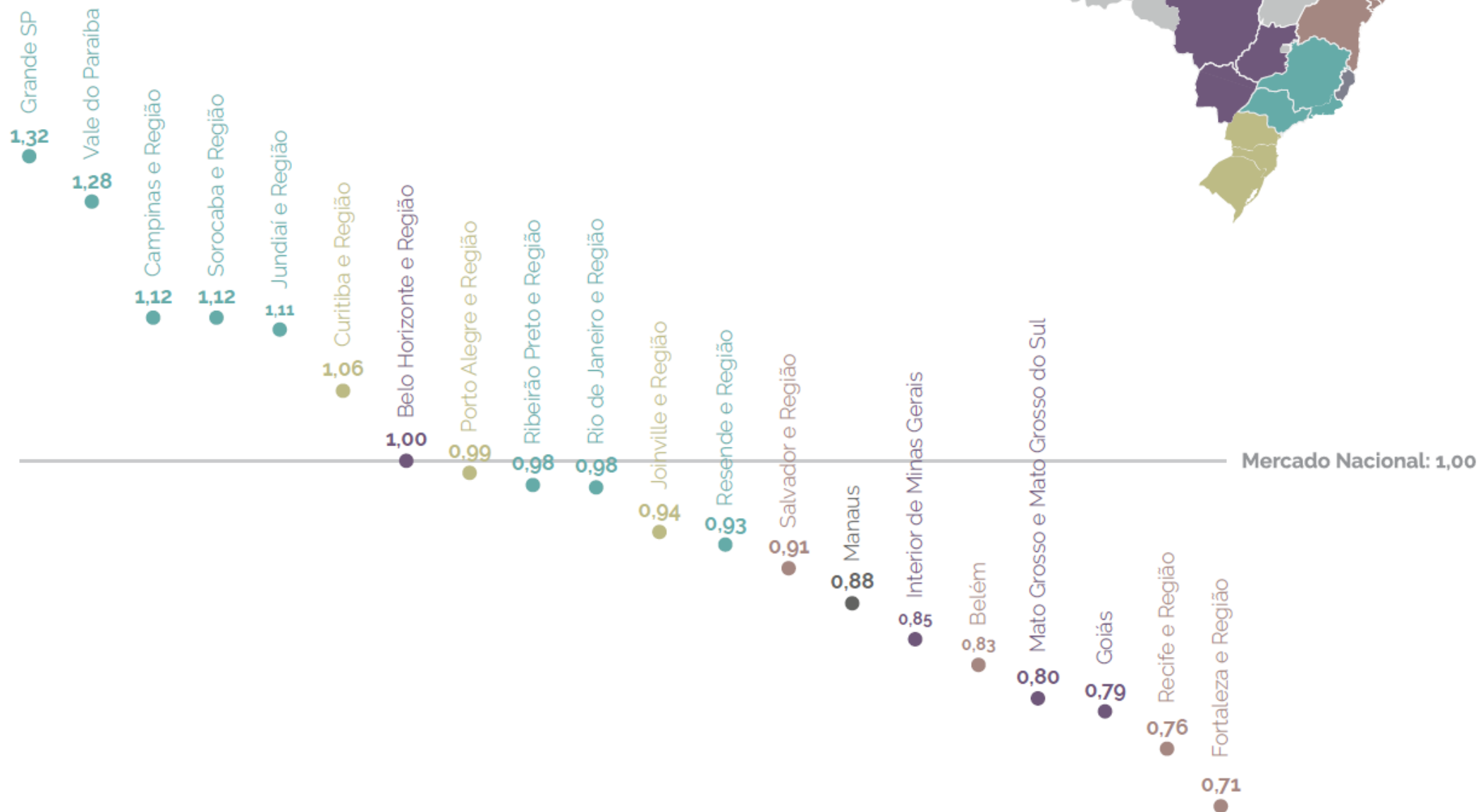
Administrativo



Técnicos



Operacionais





Evolução Salarial

**Evoluções Salariais no
Mercado Brasileiro X
INPC e Acordos
Coletivos**

Evolução Salarial

Histórico evolução salarial nacional

Nível	2012	2013	2014	2015	2016
Executivos	5,9%	3,5%	2,5%	7,5%	6,3%
Coordenadores / Especialistas	6,1%	3,6%	3,1%	7,9%	6,5%
Engenheiros	7,8%	5,7%	4,1%	8,1%	5,2%
Analistas	6,8%	4,6%	3,7%	7,9%	6,6%
Técnicos	7,1%	5,1%	4,0%	8,1%	6,8%
Operacionais	7,6%	6,2%	5,5%	8,3%	7,5%
INPC	6,2%	5,6%	6,2%	11,3%	6,6%
Média Geral	7,3%	5,6%	4,9%	8,2%	7,3%

Reajuste proposto para a tabela salarial



Evolução Salarial

	Executivos	Coordenador Especialista	Engenheiros	Analistas	Técnicos	Operacionais	Média 2016
Média Mercado Brasileiro	6,3%	6,5%	5,2%	6,6%	6,8%	7,5%	7,3%
Por Região							
Norte	5,9%	5,9%	6,7%	6,3%	7,4%	8,0%	7,7%
Nordeste	4,5%	4,6%	6,9%	6,1%	6,4%	8,1%	7,8%
Centro-Oeste	5,1%	6,0%	6,3%	5,5%	6,2%	7,8%	7,4%
Sudeste	5,4%	5,2%	5,6%	6,4%	6,9%	7,4%	7,1%
Sul	5,9%	6,6%	6,5%	7,3%	7,5%	7,7%	7,6%

Acordo coletivo

Acordo Coletivo Médio		Modalidade de Aplicação		Teto Salarial
Média Mercado Brasileiro	8,77%	47%	53%	7.145
Norte	9,47%	62%	38%	5.470
Nordeste	9,22%	52%	48%	6.086
Centro-Oeste	8,72%	79%	21%	7.580
Sudeste	8,61%	38%	62%	7.472
Sul	8,90%	55%	45%	6.459

■ Linear ■ Escalonado

Evolução	Executivos	Coordenador Especialista	Engenheiros	Analistas	Técnicos	Operacionais	Média 2016
Sudeste	5,4%	5,2%	5,6%	6,4%	6,9%	7,4%	7,1%
Sul	5,9%	6,6%	6,5%	7,3%	7,5%	7,7%	7,6%



Incentivos de Curto Prazo

**PLR/Bônus no
Mercado Brasileiro**

Os programas de ICP que possuem apuração e pagamento com periodicidade máxima de 12 meses, são organizados em duas modalidades:

Bônus:

Programas próprios, oferecidos por liberdade

Trata-se de um sistema de recompensa baseado na apuração de metas e resultados. Não há obrigatoriedade de negociação com sindicato, não há necessidade de ser elegível para todos os níveis e o design do programa é, livremente, estabelecido pela empresa.

Há ainda, a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

PLR:

Programas negociados com sindicatos

São programas formais de recompensa, que consideram aspectos políticos e financeiros, como PLR, PR, PPR e PL.

Geralmente, costumam ser pouco flexíveis e são reconhecidos pela Constituição Federal (lei 10.101/00). Sobre a sua aplicação não há incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

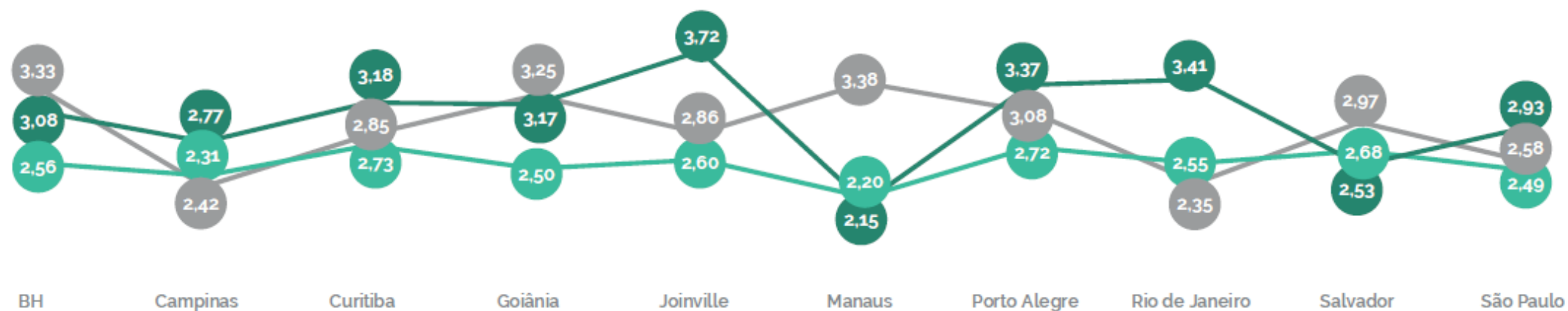
A lei do PLR estabelece que o programa seja elegível a todos os funcionários e negociado com uma comissão de empregados e um representante do sindicato.

Valor do PLR anual (emR\$)	Alíquota
de 0,00 a 6.677,55	0
de 6.677,56 a 9.922,28	7,5%
de 9.922,29 a 13.167,00	15%
de 13.167,01 a 16.380,38	22,5%
acima de 16.380,38	27,5%

Evolução dos últimos 3 anos - Diretores

CarreiraMuller

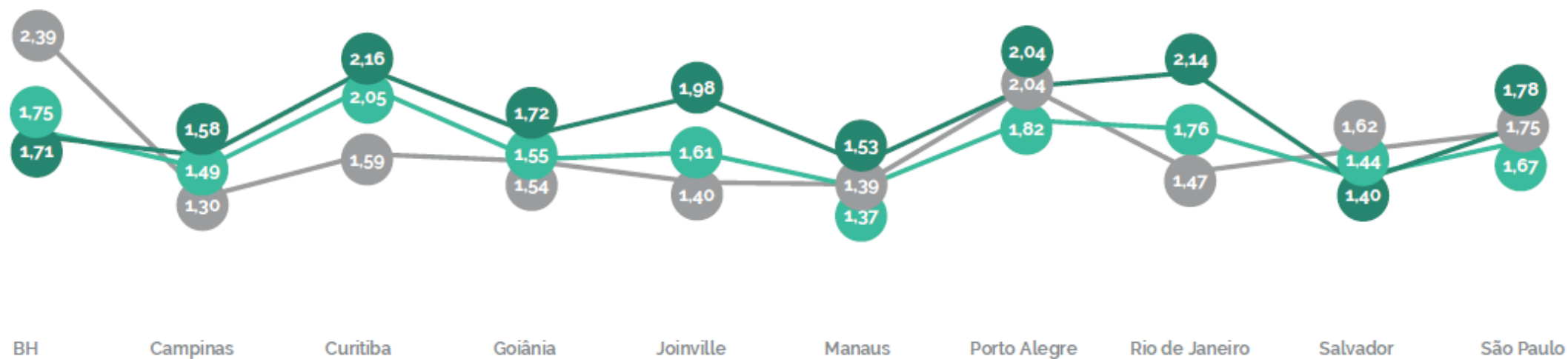
2015 2016 2017



Evolução dos últimos 3 anos - Gerentes

CarreiraMuller

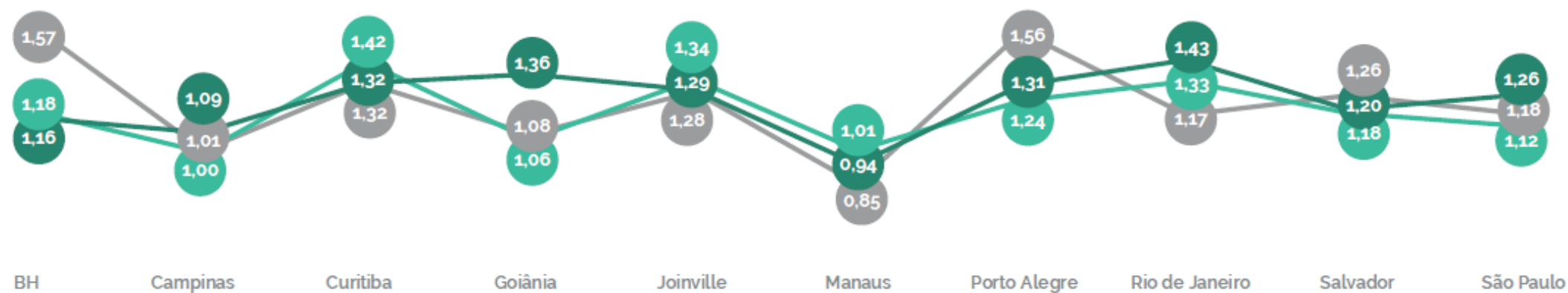
2015 2016 2017



Evolução dos últimos 3 anos - Coordenadores

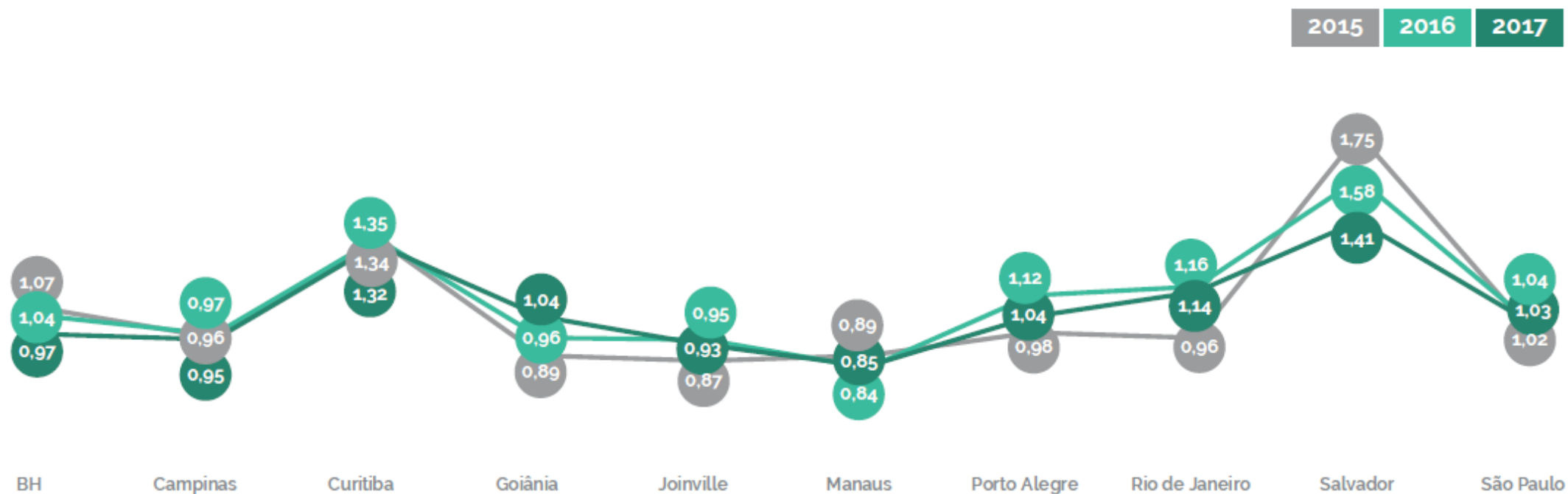
CarreiraMuller

2015 2016 2017



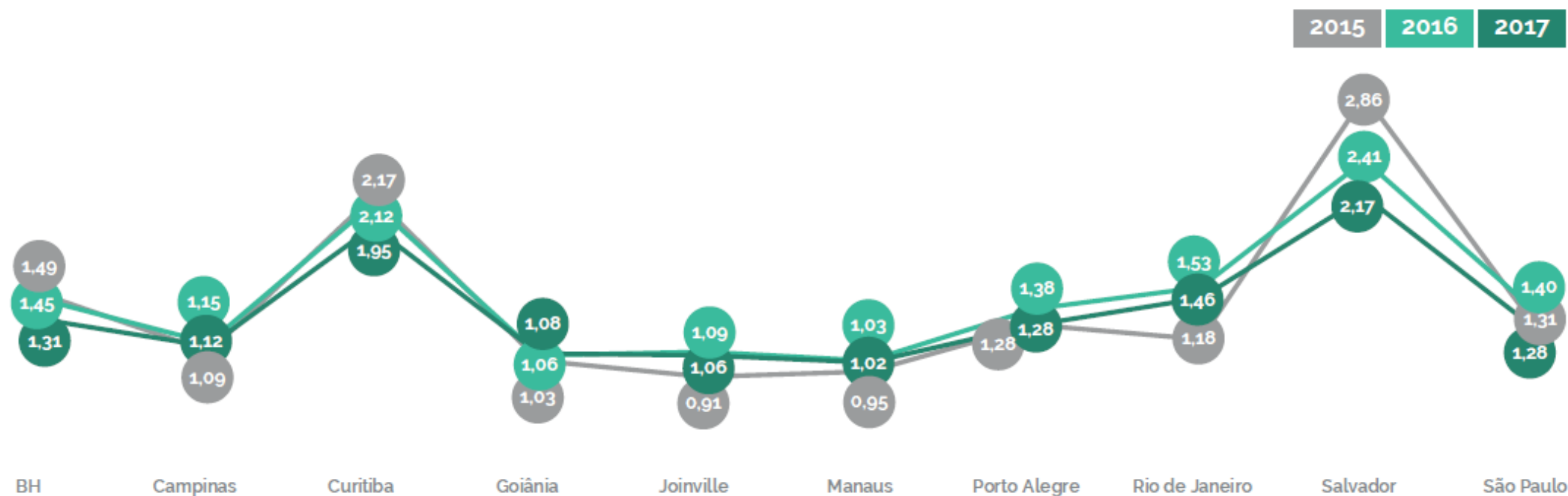
Evolução dos últimos 3 anos - Administrativos

CarreiraMuller



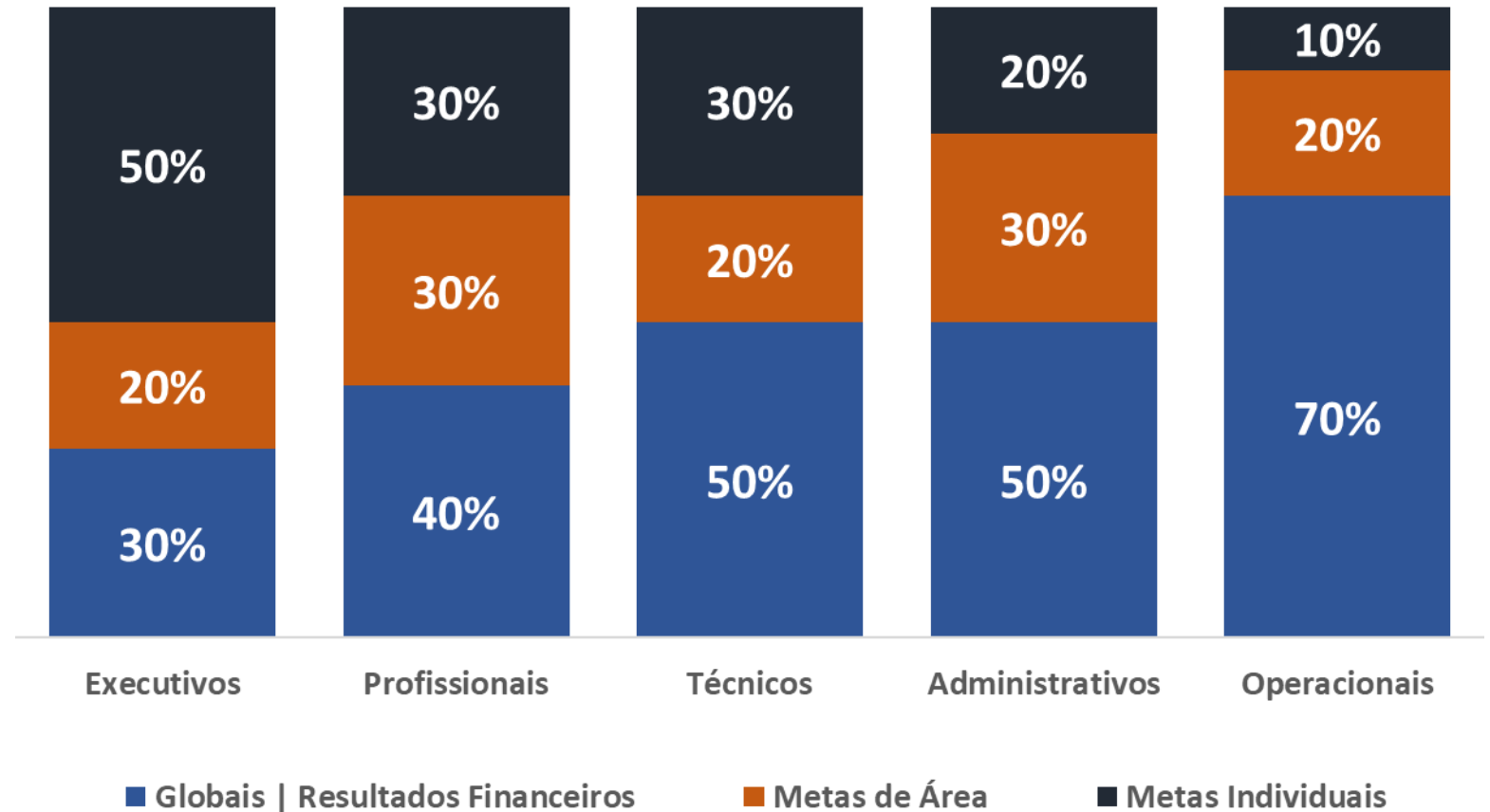
Evolução dos últimos 3 anos - Operacionais

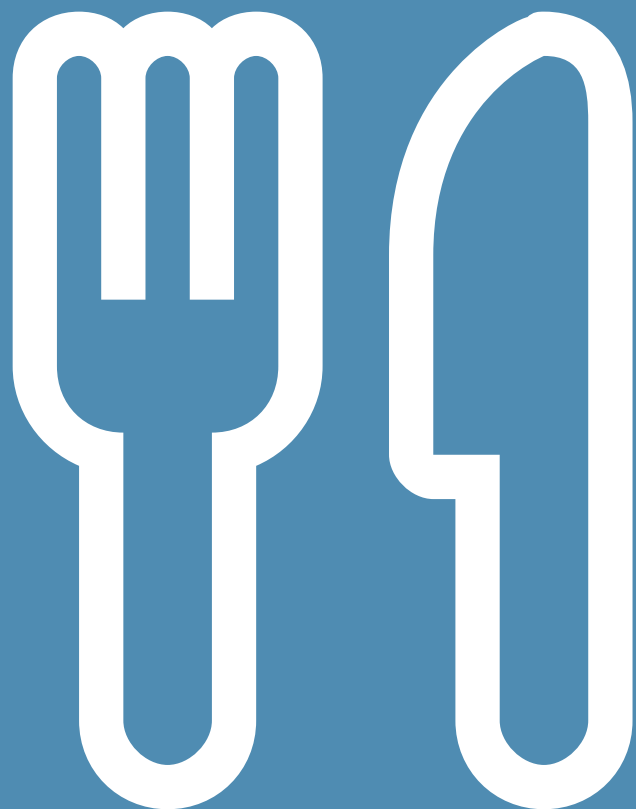
CarreiraMuller



Distribuição

Empresas com programas formais que distribuem lucros e resultados através de múltiplos de salários nominais





Refeição

**Refeitório Interno e
Ticket Refeição**



Refeição

Refeições servidas na própria empresa por meio de administração própria ou de terceirização.



Cartões ou Tickets

Cartões ou Tickets para pagamento de refeições em restaurantes fora da empresa. As informações referem-se aos valores praticados para a equipe de escritórios corporativos e/ou filiais e, sendo assim, não aplica-se aos colaboradores de vendas.

Refeição Interna

Mercado	2016	2017	Variação
	Valor Médio	Valor Médio	2017 x 2016
Manaus	10,62	11,35	6,9%
Norte	10,62	11,35	6,9%
Ceará, Pernambuco e Bahia	8,75	9,20	5,2%
Nordeste	8,75	9,20	5,2%
Goiás, MT e MS	9,28	9,88	6,5%
Centro-Oeste	9,28	9,88	6,5%
Sul - Curitiba	9,65	10,34	7,1%
Sul - PR Interior	8,52	9,11	6,8%
Sul - Joinville	8,76	9,27	5,9%
Sul - Porto Alegre	10,42	11,06	6,2%
Sul	9,34	9,99	7,0%

Refeição Interna

Mercado	2016	2017	Variação
	Valor Médio	Valor Médio	2017 x 2016
MG - Belo Horizonte	9,90	10,51	6,1%
MG - Interior	8,94	9,39	5,0%
RJ - Rio de Janeiro	10,01	10,54	5,3%
SP - Grande São Paulo	11,23	11,92	6,1%
SP - Campinas	10,63	11,26	5,9%
SP - Jundiaí	10,27	10,95	6,6%
SP - Ribeirão Preto	9,69	10,35	6,8%
SP - Sorocaba	10,35	10,94	5,7%
SP - Vale do Paraíba	11,11	11,91	7,2%
Sudeste	10,24	10,86	6,1%
Nacional	9,88	10,47	5,9%

Ticket Refeição (escritórios corporativos e filiais)

Mercado	2016	2017	Variação
	Valor Médio	Valor Médio	2017 x 2016
Manaus	26,57	28,59	7,6%
Norte	26,57	28,59	7,6%
Ceará, Pernambuco e Bahia	21,84	23,23	6,4%
Nordeste	21,84	23,23	6,4%
Goiás, MT e MS	23,16	24,74	6,9%
Centro-Oeste	23,16	24,74	6,9%
Sul - Curitiba	24,27	26,02	7,2%
Sul - PR Interior	21,07	22,52	6,9%
Sul - Joinville	21,31	22,57	5,9%
Sul - Porto Alegre	25,49	27,16	6,6%
Sul	23,03	24,68	7,1%

Ticket Refeição (escritórios corporativos e filiais)

Mercado	2016	2017	Variação
	Valor Médio	Valor Médio	2017 x 2016
MG - Belo Horizonte	24,65	26,27	6,6%
MG - Interior	22,13	23,51	6,2%
RJ - Rio de Janeiro	24,90	26,71	7,3%
SP - Grande São Paulo	27,82	30,08	8,1%
SP - Campinas	27,42	29,67	8,2%
SP - Jundiaí	25,99	27,64	6,3%
SP - Ribeirão Preto	24,21	25,59	5,7%
SP - Sorocaba	25,71	27,30	6,2%
SP - Vale do Paraíba	27,60	29,54	7,0%
Sudeste	25,60	27,42	7,1%
Nacional	24,63	26,43	7,3%



Alimentação

**Cartão Alimentação
ou Cesta Básica**



Cartão Alimentação

Créditos mensais em cartões administrados por terceiros para aquisição de produtos alimentícios, de higiene e de limpeza em supermercados, açougues, mercearias e similares.



Cesta Básica

Composta por produtos alimentícios, de higiene pessoal e de limpeza. Esses itens são pré-determinados pelas empresas.

Cartão Alimentação

Mercado	2016	2017	Variação
	Valor Médio	Valor Médio	2017 x 2016
Manaus	231,07	253,76	9,8%
Norte	231,07	253,76	9,8%
Ceará, Pernambuco e Bahia	194,75	208,18	6,9%
Nordeste	194,75	208,18	6,9%
Goiás, MT e MS	170,10	179,77	5,7%
Centro-Oeste	170,10	179,77	5,7%
Sul - Curitiba	208,01	225,83	8,6%
Sul - PR Interior	155,59	167,33	7,5%
Sul - Joinville	158,02	169,06	7,0%
Sul - Porto Alegre	219,23	235,15	7,3%
Sul	185,21	200,24	8,1%

Cartão Alimentação

Mercado	2016	2017	Variação
	Valor Médio	Valor Médio	2017 x 2016
MG - Belo Horizonte	208,37	226,43	8,7%
MG - Interior	180,52	195,35	8,2%
RJ - Rio de Janeiro	251,80	271,05	7,6%
SP - Grande São Paulo	260,04	283,17	8,9%
SP - Campinas	231,36	248,16	7,3%
SP - Jundiaí	182,13	194,14	6,6%
SP - Ribeirão Preto	204,69	216,77	5,9%
SP - Sorocaba	197,30	210,91	6,9%
SP - Vale do Paraíba	239,94	260,73	8,7%
Sudeste	217,35	234,56	7,9%
Nacional	205,81	222,60	8,2%

Cesta Básica

Mercado	2016	2017	Variação
	Valor Médio	Valor Médio	2017 x 2016
Manaus	112,10	119,79	6,9%
Norte	112,10	119,79	6,9%
Ceará, Pernambuco e Bahia	110,04	116,31	5,7%
Nordeste	110,04	116,31	5,7%
Goias, MT e MS	103,85	109,76	5,7%
Centro-Oeste	103,85	109,76	5,7%
Sul - Curitiba	116,22	122,80	5,7%
Sul - PR Interior	86,57	91,97	6,2%
Sul - Joinville	91,79	96,22	4,8%
Sul - Porto Alegre	111,35	117,22	5,3%
Sul	101,48	107,23	5,7%

Cesta Básica

Mercado	2016	2017	Variação
	Valor Médio	Valor Médio	2017 X 2016
MG - Belo Horizonte	99,17	104,01	4,9%
MG - Interior	83,13	88,33	6,3%
RJ - Rio de Janeiro	98,72	103,88	5,2%
SP - Grande São Paulo	115,81	123,03	6,2%
SP - Campinas	104,86	109,67	4,6%
SP - Jundiaí	98,31	103,49	5,3%
SP - Ribeirão Preto	96,58	101,01	4,6%
SP - Sorocaba	95,23	101,06	6,1%
SP - Vale do Paraíba	97,89	103,46	5,7%
Sudeste	98,86	104,68	5,9%
Nacional	101,35	106,99	5,6%



Reembolso Quilometragem

**Não válido para
equipe de campo**

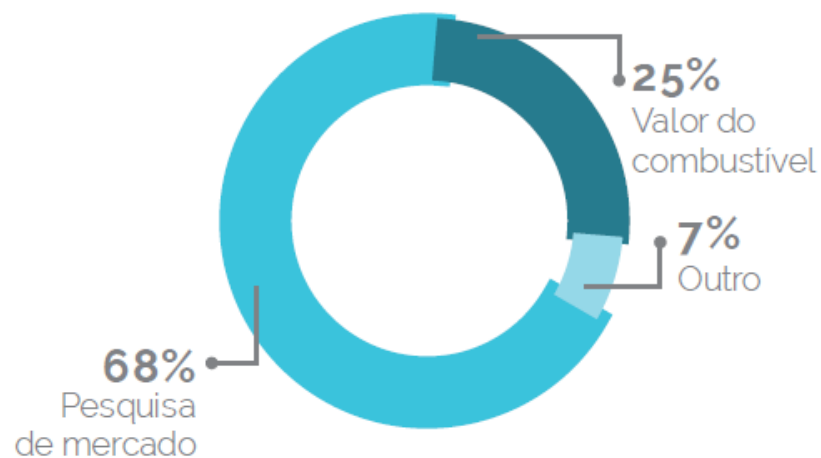
Valores de reembolso praticados

Valores por km rodado (R\$)

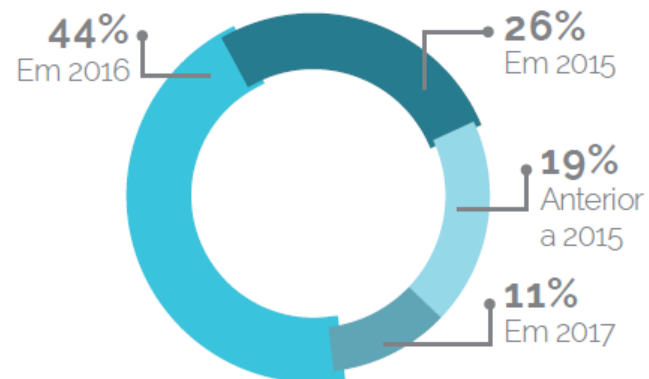
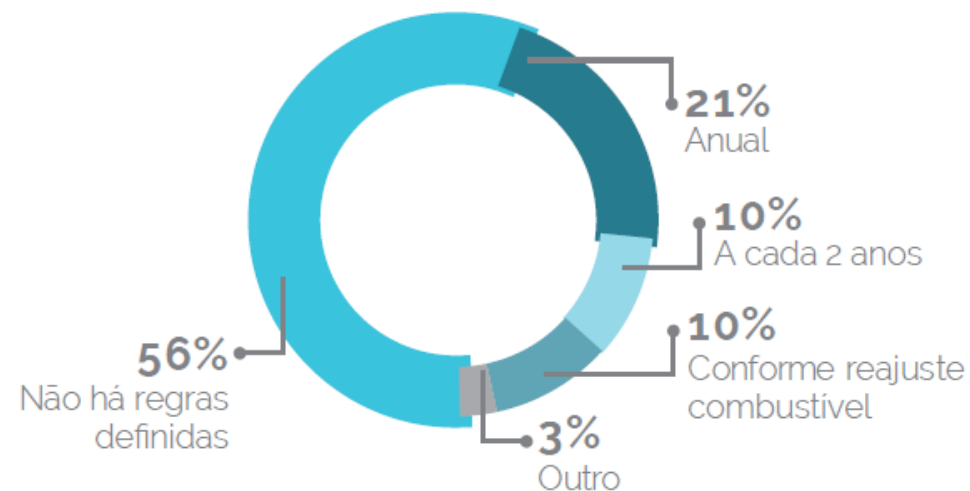
Mercado	1° Quartil	Mediana	3° Quartil
Norte	0,70	0,83	0,94
Nordeste	0,64	0,77	0,85
Centro-Oeste	0,66	0,79	0,87
Sudeste	0,73	0,85	0,98
Sul	0,71	0,81	0,90
Nacional	0,67	0,81	0,90

Reajuste do valor do reembolso

Base de reajuste do valor



Periodicidade da revisão dos valores



Engajamento

Motivação e Retenção



Retenção da Mão-de-Obra

O quadro ao lado traz o ranqueamento de dificuldade de retenção apontados pelo RH.

1. Especialistas

2. Engenheiros

3. Técnicos

4. Analistas

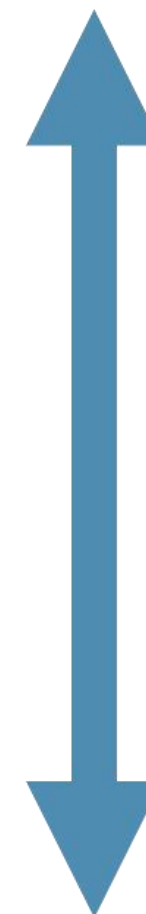
5. Coordenadores

6. Gerentes

7. Diretores

8. Operacionais

+ Difícil



+ Fácil

Ações + Efetivas de Retenção

- **Reais oportunidades de crescimento (Plano de Carreira)**
- **Remuneração Justa e Alinhada ao Mercado**
- **Programa ICP alinhado a estratégia da empresa e que efetivamente reconheça os resultados, principalmente individuais**
- **Pacote de Benefícios com alguma flexibilidade de forma a se adequar ao momento de vida do potencial talento**
- **Feedback e Reconhecimento**
- **Relações Pessoais Saudáveis (Clima)**
- **Qualidade de Vida “equilíbrio entre a vida profissional / pessoal”: Academia, Horário Flexível, Home Office, Short Friday, Day Off, Integração...**



www.resolution.com.br

RESOLUTION DRIVE

_Governança
_Cultura
_Engajamento

RESOLUTION CONNECT

_Carreira
_Performance
_Remuneração

RESOLUTION RAISE

_Educação
_Desenvolvimento
_Aprendizagem

Plano de Cargos e Salários

Se você precisa revisar sua estrutura de cargos e salários, ou criar uma nova, é por aqui que podemos começar. A nossa metodologia se encaixa na cultura da sua organização.



Pesquisa de Remuneração

Se você precisa saber como o mercado está, então comece por aqui. A maior base de pesquisas permanentes de Remuneração e Estudos de mercado no Brasil.



Análise de perfis pessoais: DISC

A metodologia DISC é uma excelente ferramenta para auxiliar na avaliação em processos seletivos, pois cada pessoa possui um perfil que será compatível com determinado cargo.



Cursos e Treinamentos

Quer ficar antenado no mundo da Remuneração? Nossos cursos abertos e *in company* são conduzidos por profissionais capacitados e focados em desenvolver os participantes de maneira ágil e prática.

CARREIRA MULLER

www.carreira.com.br