

Remuneração não financeira e benefícios são tendência irreversível, segundo estudo

Portal ABRH Brasil

19/10/2015



A questão do quanto recebemos em salário e bônus está perdendo importância em relação aos ganhos não financeiros, o que tem exigido mudanças fundamentais no desenho das políticas de remuneração e benefícios para atrair e reter talentos. Essa é uma das conclusões do Relatório de Remuneração e Benefícios, do Top Employers Institute, realizado com base na Pesquisa Global de Melhores Práticas de RH, elaborada com 600 empresas em 96 países.

“Embora o salário ainda seja extremamente importante, itens como horários flexíveis; atender às mudanças no estilo de vida, como, por exemplo, a chegada de um bebê; a aprendizagem; o desenvolvimento; e o reconhecimento tornaram-se fatores decisivos nas ofertas de emprego e na retenção de talentos. Os benefícios não financeiros têm uma história de ascensão e queda em relevância, mas o recente crescimento em importância sugere que esta é uma tendência irreversível”, analisa David Plink, CEO do instituto.

Isso porque os funcionários consideram cada vez mais o ambiente de trabalho como um fator-chave de diferenciação quando avaliam uma mudança de emprego ou na carreira, mais que salário e bônus somente. Embora isso até certo ponto tenha sempre ocorrido, com grandes diferenças entre os países, agora se tornou um fenômeno de massa em escala global.

Trinta e sete por cento das empresas pesquisadas no mundo já reagiram a essa tendência, usando a abordagem de “plano de cafeteria”, na qual um conjunto de benefícios, incentivos e subsídios que compõem a filosofia de remuneração total são colocados diante dos empregados, para que eles decidam

Remuneração não financeira e benefícios são tendência irreversível, segundo estudo

Portal ABRH Brasil

19/10/2015

quais preferem. Isso ajuda o indivíduo a criar um pacote sob medida que faça sentido para ele, o que pode ser determinado pela idade, estágio da vida ou aspirações da carreira.

No Brasil, no entanto, apenas 12% dos participantes da pesquisa desenvolveram alguma abordagem nesse formato. Apesar disso, 96% têm definida uma política de remuneração e benefícios específicos para seus cargos e 46% informam seus funcionários sobre sua remuneração total com regularidade, explicando a eles quais são os componentes de sua remuneração global e como são ponderados.

O levantamento revela que muitas empresas ainda encontram dificuldades em mudar de um modelo de compensação prevalentemente monetário para uma abordagem mais holística e individual, porque muitas formas de remuneração que estão crescendo em importância, como condições flexíveis de trabalho e oportunidades de desenvolvimento, são difíceis de quantificar. Aqui, os profissionais de RH são desafiados a encontrar formas para ilustrar o valor de recompensas normalmente não quantificáveis.

A pesquisa também mostra que o talento está se tornando móvel novamente. Em comparação com os anos seguintes à crise econômica de 2008, os funcionários hoje enxergam a estabilidade no emprego como algo relativamente menos importante.

Os fatores de mudança no longo prazo nos esquemas de remuneração e benefícios são: a) maiores compensações para pessoas com conhecimentos especializados devido à escassez global de competências, o que abre novas oportunidades para carreiras horizontais de âmbito global ao invés da ascensão vertical dentro de uma mesma empresa; e b) tecnologia: é um fator-chave para a integração da remuneração e benefícios com outros processos de gestão de talentos. Os sistemas de RH continuam a se consolidar, associando informações de gestão de desempenho e de desenvolvimento de carreira em uma base unificada que cria um único banco de dados para funcionários e gerentes.

“Vemos uma tendência de rápida consolidação no mercado de sistemas de RH que está levando a uma internacionalização dos sistemas, o que, por sua vez, resulta em uma maior visibilidade e harmonização das remunerações em todas as regiões e fronteiras. A tecnologia gera transparência global em informações sobre o pagamento dos funcionários, erodindo as variações locais e regionais e fortalecendo a posição do funcionário na negociação com o empregador”, finaliza Plink.