

IFMBenchmark

# Relatório de Remuneração e Benefícios em FM e Manutenção

## Porquê este estudo?

### Uma introdução

No panorama dinâmico do setor de facilities management e manutenção, a retenção de talento, satisfação no trabalho e sucesso organizacional global dependem, fortemente, de dois elementos: salário e benefícios.

À medida que as empresas se esforçam por atrair e motivar profissionais qualificados, torna-se fundamental uma análise minuciosa aos padrões de referência. Não estando alheios a esta preocupação, o mais natural era tomarmos o nosso lugar na conversa. E assim o fizemos.

Enquanto comunidade criada não apenas para juntar profissionais de facility management (FM) e manutenção, mas também para ajudar a construir um setor mais resiliente, recolher insights sobre esta questão era essencial para podermos acessar discutir e trabalhar com os dados mais recentes.

Este relatório, produzido pela **Inside Facilities Management**, aprofunda a compreensão das estruturas salariais e do seu papel na definição do cenário atual da indústria. Pretende-se, no fundo, elucidar a teia que liga remuneração, desenvolvimento profissional e benefícios ao desempenho e satisfação dos colaboradores e, em última análise, à prosperidade das organizações.

Por último, gostaríamos de agradecer aos participantes e aos líderes da indústria que contribuíram, de forma generosa, para o conhecimento de uma temática que abarca tantas variáveis; e, claro, a todos os membros da Comunidade IFM, um ambiente de troca por excelência rumo a um setor mais justo, vibrante e preparado.

Vamos continuar a construir o futuro, juntos!

## Metodologia e perfil da amostra

Os dados para o Relatório de Remuneração e Benefícios em FM e Manutenção foram recolhidos entre junho e setembro de 2023, utilizando diversos meios que vão desde os canais sociais da IFM, até à comunicação direta em plataformas específicas, como o LinkedIn.

Os cargos dos participantes variam de facility managers a gestores de manutenção, técnicos e supervisores de manutenção e gestores de ativos.

Um formulário, preenchido por 149 profissionais brasileiros de FM e manutenção (de um total global de 803 inquiridos), compôs-se de 19 perguntas, distribuídas da seguinte forma:

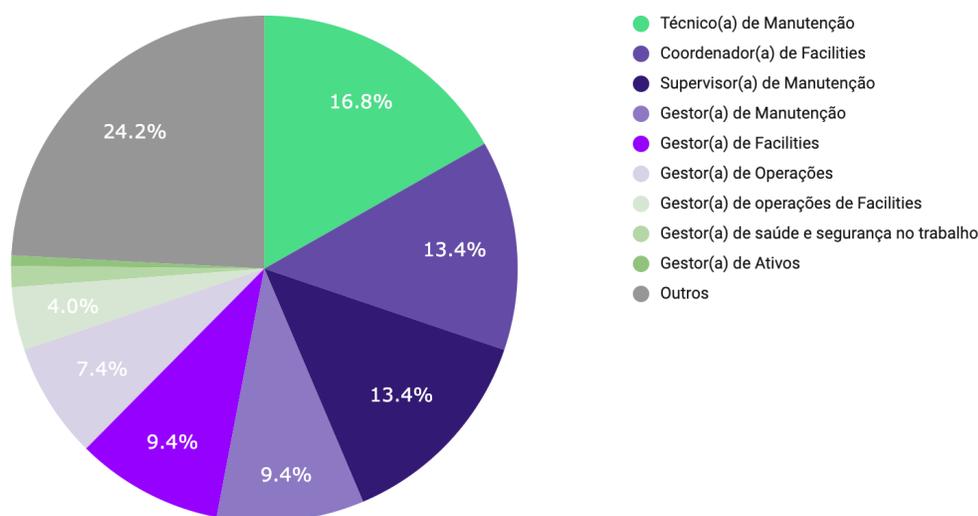
- 3 para os temas Cargo e Experiência
- 2 para País de atividade
- 3 para Salário
- 5 para Benefícios
- 6 para Competências

## Começar pelo princípio: Quem são estes profissionais?

O caminho do facility management nas últimas décadas tem sido marcado por uma grande transformação nos cargos e responsabilidades, competências e perspectivas.

Tradicionalmente vistos como guardiões de infraestruturas físicas e tarefas de manutenção, os profissionais desta área têm evoluído a passos largos no sentido de se tornarem, também, **contribuintes estratégicos para o sucesso das organizações**.

Dos 149 participantes neste estudo, 95,9% trabalham, atualmente, no Brasil. Uma pequena porcentagem dos entrevistados trabalha em outros países da América Latina, em Portugal e nos Estados Unidos, indicando uma presença internacional no setor, embora em muito menor grau.

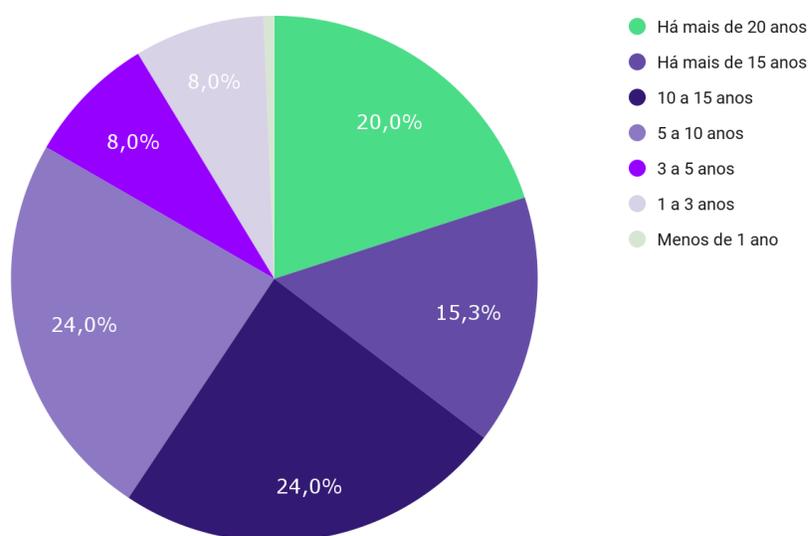


A amostra reflete a clara diversificação de áreas em que os profissionais de FM e manutenção desenvolvem as suas funções, com particular ênfase na gestão de manutenção (26,2%), gestão de facilities (21,5%) e áreas não especificadas ("Outro").

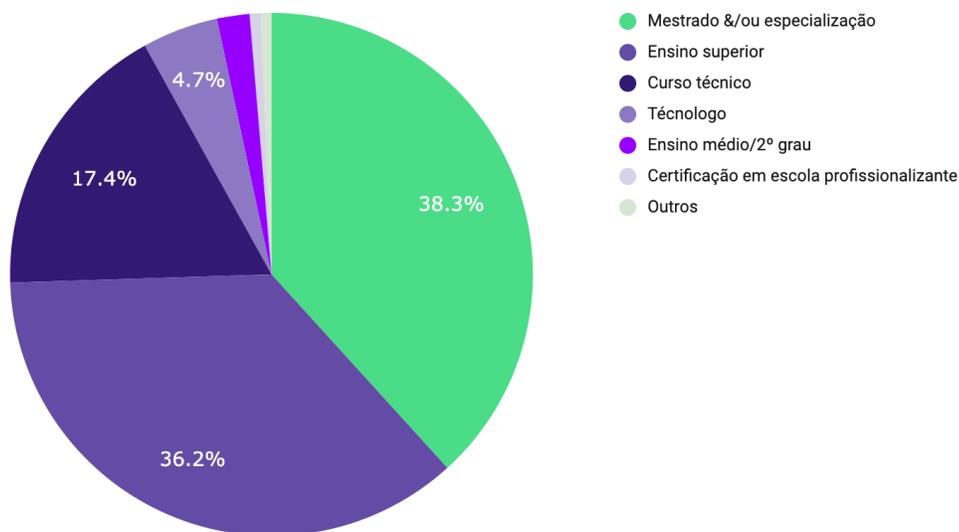
Setores como manutenção elétrica (12,1%), escritórios (6%) e serviços para facilities (4,7%), também estão representados na amostra, ainda que em menor proporção.

Esta diversidade **pode ser vista como um sinal positivo da evolução e adaptação do setor**; a incidência de cargos relacionados com a sustentabilidade nas mais de 800 respostas da amostra total (UK, FR, ES, BR e PT) é, apesar de tudo, **inferior a 1%**, podendo ser considerada nula no caso do Brasil.

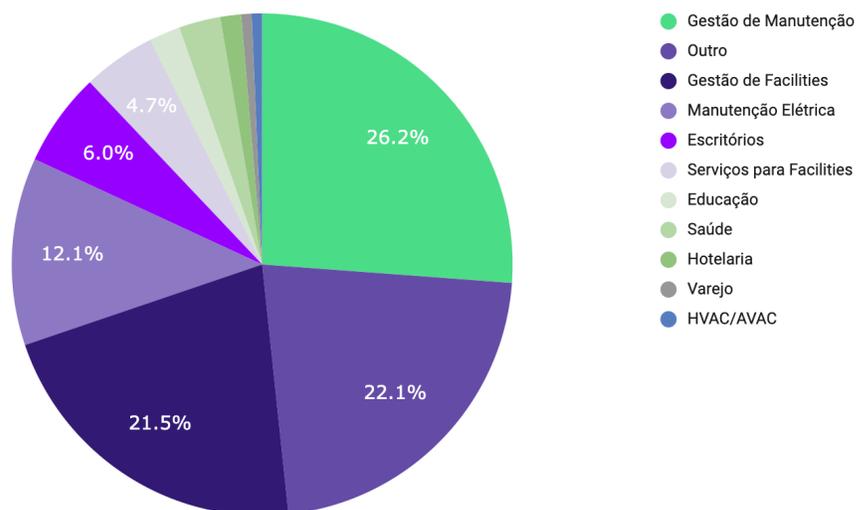
A maioria dos participantes tem mais de 20 anos de experiência no setor de FM e manutenção (20,1%). **Esse é o valor mais alto de profissionais seniores entre a totalidade da mostra nos 5 países analisados.** Verifica-se, igualmente, uma proporção significativa de participantes com mais de 15 anos de experiência (15,4%); e quase 60% dos inquiridos têm uma experiência combinada de mais de 10 anos.



**Entretanto, é relevante observar que 16,1% dos entrevistados estão no setor há 5 anos ou menos.** Isso pode indicar o fato de que o FM e Manutenção no Brasil poderiam se beneficiar de um foco na atração e retenção de profissionais mais jovens para garantir um fluxo constante de novos talentos no futuro.



No que diz respeito ao grau de formação, a maioria dos participantes no Brasil possui um mestrado ou especialização (38,3%). Cerca de 36,2% têm frequência de ensino superior e 17,4% concluíram um curso técnico.



Os técnicos de manutenção representam 16,8% dos entrevistados, destacando a importância dessas funções técnicas no setor. Em seguida os coordenadores de

instalações e os supervisores de manutenção, ambos com 13,4%. 24,2% dos entrevistados têm funções que não se enquadram nas categorias fornecidas.

Gerentes de instalações e de manutenção ocupam posição de destaque, cada um representando aproximadamente 9,4% das respostas. Outras funções, como gerentes de operações e gerentes de segurança ocupacional, também estão presentes na amostra, embora em proporções menores.

**Não houve respostas indicando gerentes de sustentabilidade ou gerentes de energia** nesta amostra específica. Esta ausência na amostra brasileira pode se dever a vários motivos:

1. **Falta de enfoque.** É possível que na amostra recolhida não haja, atualmente, uma grande demanda por essas funções. Isso pode refletir um foco mais imediato em outros aspectos do gerenciamento e da manutenção de instalações.
2. **Necessidade emergente.** Pode indicar que a conscientização e o investimento em energia e sustentabilidade estão surgindo no Brasil, o que significa que levará algum tempo até que se desenvolvam funções especializadas nessas áreas.
3. **Atividades integradas.** É possível que as **responsabilidades** relacionadas à energia e à sustentabilidade estejam **integradas** a outras funções existentes, como gerentes de instalações ou de operações.
4. A presença dessas funções pode variar de acordo com o **tamanho e o tipo de empresa**, sendo que as grandes corporações têm maior probabilidade de ter funções especializadas, enquanto as empresas menores podem contar com o gerenciamento geral de instalações e operações.

### Principais aprendizados:

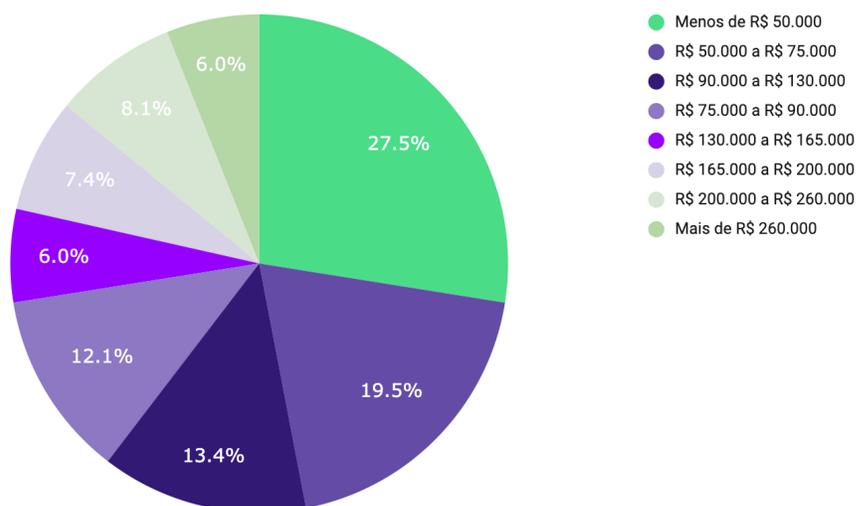
- Maioria dos profissionais com >20 anos de experiência.
- Detentores de mestrado ou especialização.
- Trabalham principalmente como técnicos de manutenção e coordenadores de facilities.

## Salário e benefícios

Nas últimas duas décadas, a realidade do facility management no Brasil sofreu mudanças notáveis, impulsionadas pela confluência dos avanços tecnológicos e da globalização.

No início dos anos 2000, o setor centrava-se principalmente em tarefas operacionais, com forte dependência de processos manuais. O advento da **Manutenção 5.0** trouxe consigo, porém, novos desafios e um foco inegável nas **tecnologias inteligentes**, que transformaram significativamente o cenário.

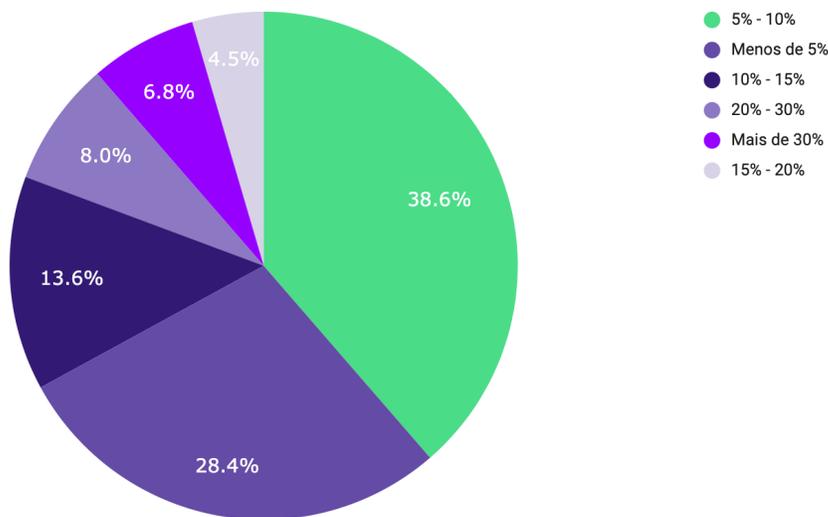
A questão que se coloca é: será que os salários e benefícios acompanharam esta tendência de crescimento?



A amostra brasileira é a mais heterogênea e fragmentada nesse ponto. Quase **30% dos participantes recebe um salário anual bruto inferior a R\$ 50.000**, seguindo-se 19,5% dos entrevistados na faixa salarial entre R\$ 50.000 a R\$ 75.000. As duas faixas salariais seguintes (R\$ 90.000 a R\$ 130.000 e R\$ 75.000 a R\$ 90.00) têm representação semelhante, com 13,4% e 12,1%, respectivamente.

As categorias salariais mais elevadas estão representadas na amostra, ainda que em menor grau.

Por outro lado, a maioria dos profissionais inquiridos (53%) referiu ter recebido algum tipo de aumento ou bônus nos últimos 12 meses. 47% não recebeu nenhum bônus ou aumento no último ano, **uma das maiores porcentagens de entre o total global (803) de entrevistados.**



Dos 79 participantes que afirmaram ter recebido um aumento ou bônus nos últimos 12 meses, 38,6% indicaram que este foi entre 5% e 10%. Cerca de 25 inquiridos receberam um bônus ou aumento inferior a 5%.

Existe, no entanto, uma porcentagem menor que auferiu de aumentos mais substanciais, incluindo 6,8% que receberam aumentos de mais de 30%, cerca de 8% que receberam aumentos na faixa entre 20–30%, e 4,5% que receberam aumentos na faixa entre 15–20%.

### Principais aprendizados:

- O salário médio anual bruto dos participantes brasileiros situa-se abaixo dos R\$ 50.000 anuais.
- Existe uma dinâmica visível em termos de remuneração nos últimos 12 meses, embora os aumentos significativamente elevados sejam menos frequentes.

## Ir mais além da remuneração

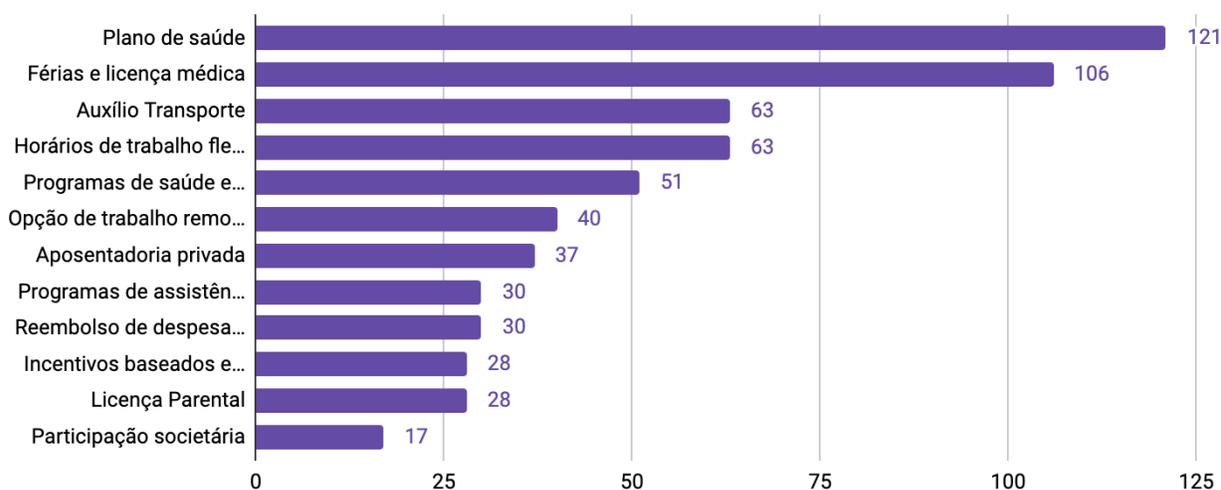
Na era pós-COVID, os pacotes de benefícios em FM sofreram uma profunda transformação, influenciada pelo **impacto da pandemia na dinâmica vida-trabalho**.

A abordagem remota, que ganhou proeminência durante o *lockdown*, levou a uma reavaliação dos modelos tradicionais centrados no escritório. Os profissionais de gestão de facilities concentram-se, agora, em acordos flexíveis, com ênfase nos modelos híbridos que acomodam trabalho remoto e presencial.

Além disso, é dada **maior prioridade à saúde mental e ao bem-estar**, num resultado direto dos desafios colocados por períodos prolongados de incerteza e distância física; as empresas buscam incorporar cada vez mais iniciativas e recursos para gerir o stress, o que reflete uma maior compreensão da correlação entre o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

E no Brasil, será que também seguimos esta mudança de paradigma?

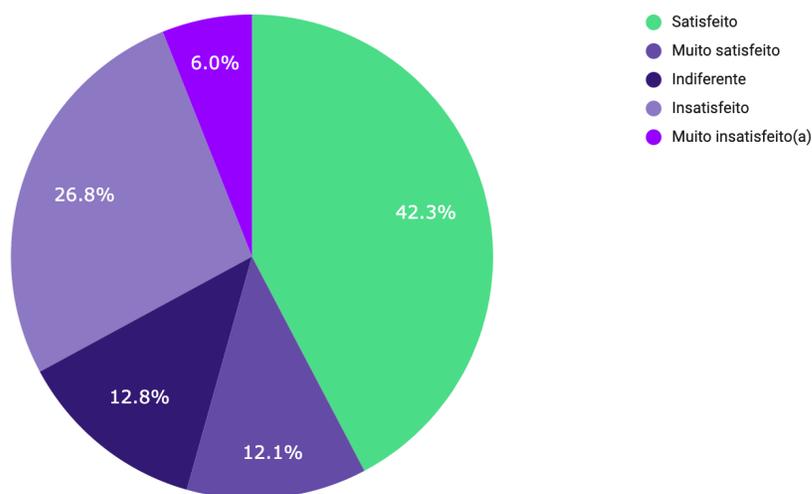
### Quais benefícios fazem parte da sua remuneração atual?



A grande maioria dos inquiridos declarou ter um plano de saúde como parte do seu pacote de benefícios (81%), bem como direito a férias e licença médica (71%). Além disso, destacam-se os programas de saúde e bem-estar no trabalho (34%) e horários de trabalho flexíveis (42%), indicando que o **equilíbrio entre a vida profissional e pessoal ganha terreno** também nesta indústria.

É, igualmente, cada vez mais comum a inclusão de benefícios relacionados com o transporte (42%) e a opção de trabalho remoto (27%).

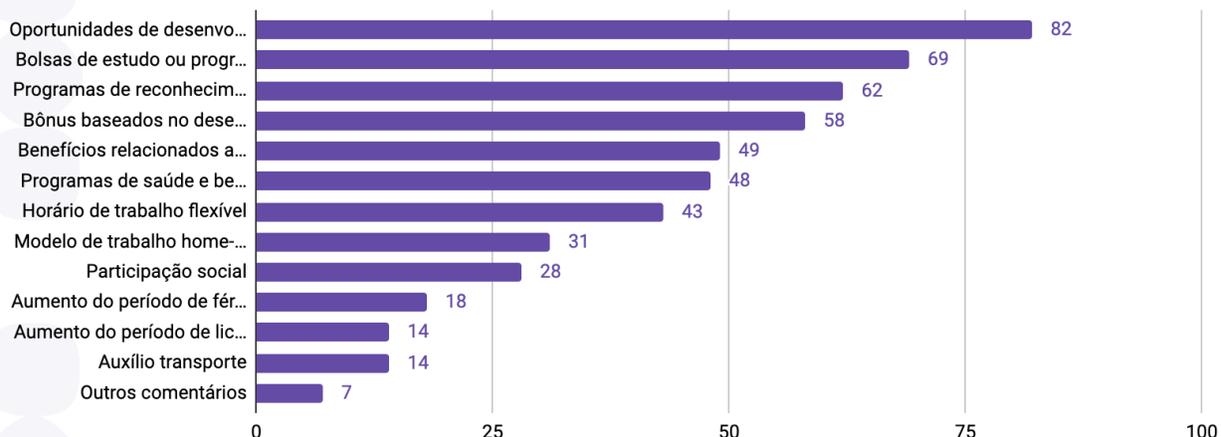
### Quão satisfeito(a) você está com o seu pacote de benefícios atual?



Apesar de 50% inquiridos considerar que o seu atual pacote de benefícios está em linha com outros profissionais do seu setor e área geográfica, cerca de **32% considera-se “insatisfeito” ou “muito insatisfeito” com o seu pacote de benefícios atual.**

Encontramos, aqui, um enorme espaço de melhoria. As empresas devem considerar ajustar ou expandir seus benefícios para melhor atender às necessidades e expectativas dos funcionários. Também pode ser útil coletar feedback específico para identificar áreas de melhoria nos benefícios oferecidos.

## Existem outros benefícios adicionais que você gostaria de receber?



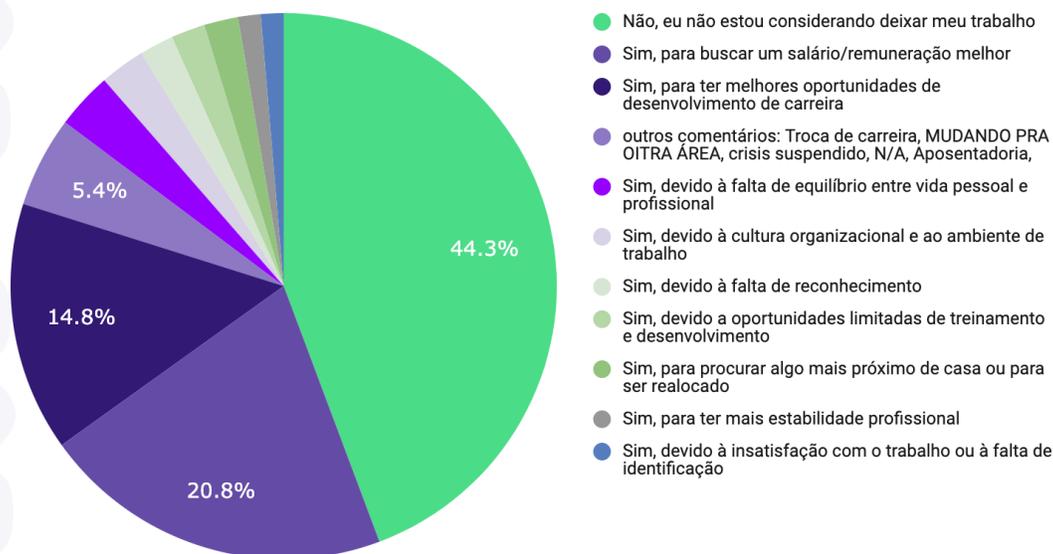
No Brasil, os participantes expressam preferências diversificadas relativamente às regalias que gostariam de ver contempladas nos seus pacotes de benefícios.

As oportunidades de desenvolvimento de carreira (55%) e as bolsas de estudo ou programas educacionais com reembolso (46%) são os mais solicitados, o que reflete a evolução da percepção de valor que os profissionais de FM têm de si mesmos e do seu papel nas organizações, bem como uma **intenção forte de evoluir continuamente e desenvolver novas aptidões e competências.**

Em complemento, os programas de reconhecimento dos trabalhadores (41,6%), bônus baseados no desempenho (38,9%) e os programas de saúde e bem-estar (32,2%) são altamente desejados, como é também presente na amostra espanhola e portuguesa.

Alguns inquiridos mencionam a participação societária e o aumento do período de licença parental como melhorias pretendidas.

## Você pretende deixar seu emprego atual nos próximos 12 meses? Se sim, qual é o principal motivo pelo qual você deseja sair?



A maioria das respostas indica que uma proporção significativa dos entrevistados (50,3%) **está pensando em deixar seu emprego atual nos próximos 12 meses**, para 1) buscar um salário/remuneração melhor; ou 2) ter melhores oportunidades de desenvolvimento de carreira.

Fatores como uma cultura organizacional fraca ou a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional são, igualmente, mencionados como razões para querer mudar.

### Principais aprendizados:

- As organizações precisam adaptar os seus pacotes de benefícios para satisfazer a diversificação das necessidades dos colaboradores.
- Os profissionais procuram cada vez mais compensações extra-salariais e valorizam reconhecimento, saúde mental, desenvolvimento na carreira e flexibilidade.
- Há espaço para melhorar a comunicação e transparência das empresas relativamente aos benefícios oferecidos.

## Competências e desenvolvimento profissional

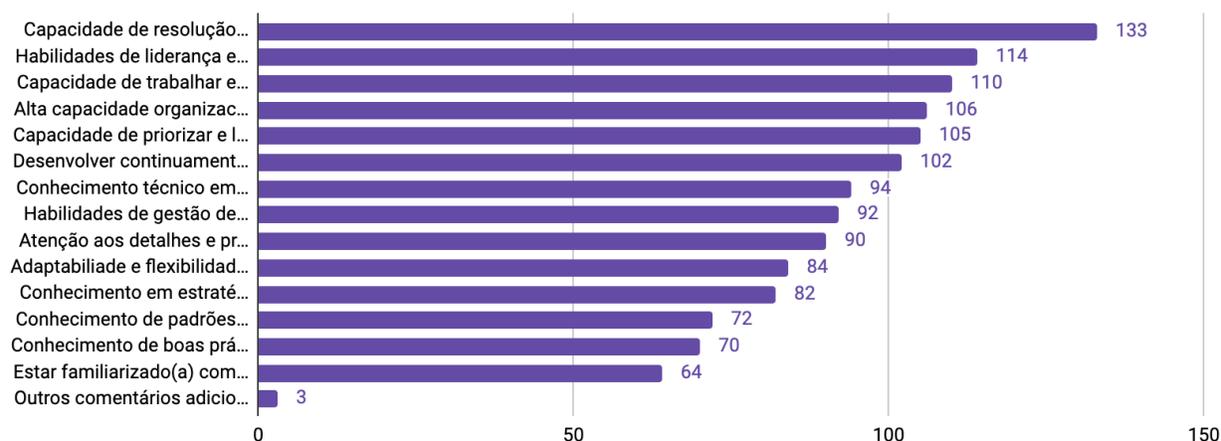
É inegável que as competências-chave no setor de FM e manutenção evoluíram tremendamente nas últimas duas décadas.

Tradicionalmente, a *expertise* técnica e operacional era suficiente, mas a estes profissionais é, agora, exigido um conjunto de competências mais diversificado.

Com um maior enfoque na **colaboração**, as *skills* de comunicação tornaram-se cruciais. Os gestores de facilities precisam, hoje, interagir com as diversas partes interessadas e **promover relações positivas**, dentro e fora da organização. Além disso, os rápidos avanços tecnológicos e as mudanças nas dinâmicas e padrões de trabalho exigem um contínuo estado de **adaptabilidade**.

Pretende-se que a força de trabalho seja, em pleno século XXI, tecnologicamente experiente, flexível, centrada na sustentabilidade e detentora do pensamento estratégico necessário para enfrentar eficazmente os desafios e oportunidades apresentados pela Manutenção 5.0.

### Quais habilidades você considera serem as mais importantes para o seu trabalho em FM e/ou Manutenção?



### As mais mencionadas (mais de 100 respostas):

- Capacidade de resolução de problemas **(89,3%)**
- Habilidades de liderança e supervisão **(76,5%)**
- Capacidade de trabalhar em equipe e colaborar **(73,8%)**
- Alta capacidade organizacional e de gestão de tempo **(71,1%)**
- Capacidade de priorizar e lidar com múltiplas tarefas **(70,5%)**
- Desenvolver continuamente seus conhecimentos e capacidade de se adaptar às novas tecnologias **(68,5%)**

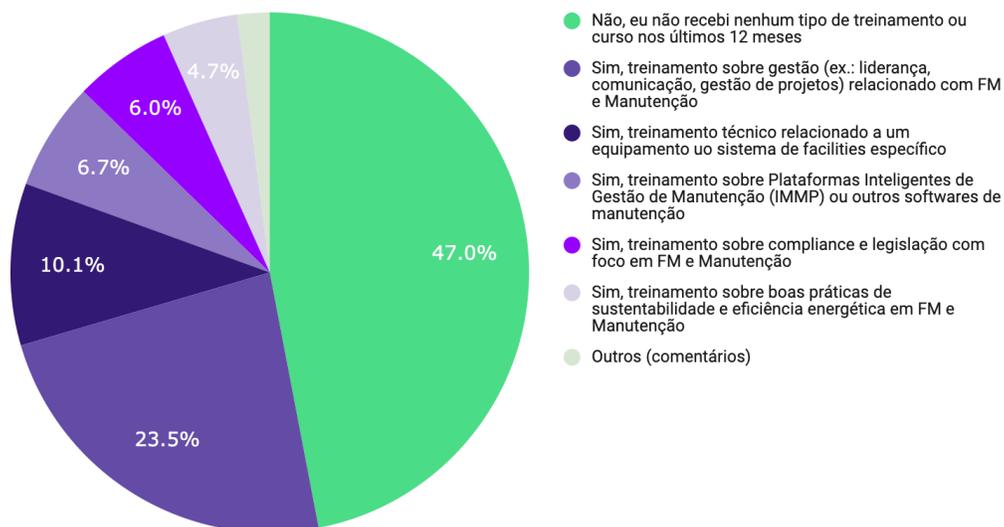
### Moderadamente mencionadas (entre 75 e 100 respostas):

- Conhecimento técnico em sistemas de facilities e equipamentos **(63,1%)**
- Habilidades de gestão de custos e orçamento **(61,7%)**
- Atenção aos detalhes e precisão **(60,4%)**
- Adaptabilidade e flexibilidade em ambientes de trabalho dinâmicos **(56,4%)**
- Conhecimento em estratégias de manutenção preventiva **(55%)**

### Menos mencionadas (menos de 75 respostas):

- Conhecimento de padrões de compliance e legislação 72 **(48,3%)**
- Conhecimento sobre práticas sustentáveis e eficiência energética **(47%)**

Você recebeu algum tipo de treinamento ou participou de alguma formação relacionada a habilidades técnicas e/ou gerenciais em FM e Manutenção nos últimos 12 meses? Se sim, qual foi o tipo de treinamento ou formação?



Não obstante, a maioria dos inquiridos (52,4%) **afirmou ter recebido formação** em competências técnicas ou gerenciais nos últimos 12 meses, apesar de esta não ter sido providenciada a mais de 45% da amostra brasileira.

Entre os que receberam formação, a **capacitação em liderança, comunicação e gestão de projetos** é a mais comum (23,5%), seguida pelo treinamento em competências técnicas relacionadas com sistemas ou equipamentos específicos (10%).

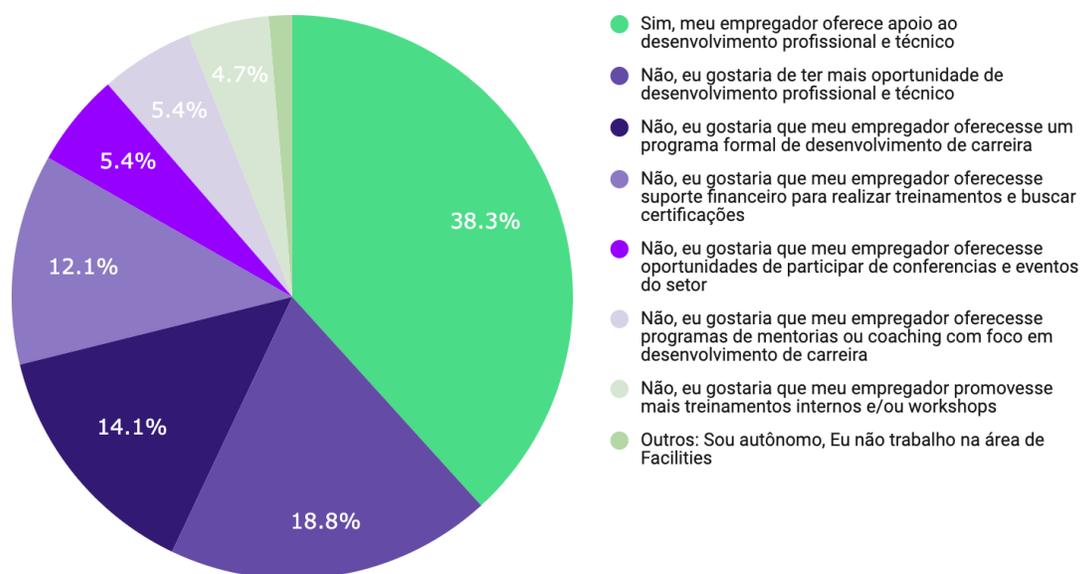
Outras categorias incluem compliance e legislação, boas práticas de sustentabilidade e eficiência energética.

Áreas de conhecimento em falta para um melhor desempenho profissional:

- Power BI
- IA aplicada a facilities
- Gestão de sustentabilidade
- Energias renováveis
- Liderança, comunicação e gestão de projetos
- Gestão de pessoas
- Mecânica
- Automação

A menção à atualização constante e à formação contínua foi recorrente nas respostas. Estas refletem a necessidade de desenvolver quer habilidades técnicas específicas, quer competências gerenciais e conhecimentos mais amplos, indicando uma franca diversidade de áreas de melhoria percebidas pelos entrevistados.

**Você acredita que seu empregador atual oferece o apoio adequado ao desenvolvimento profissional e técnico? Se não, que tipo de apoio adicional você gostaria de receber?**



Apenas **38% dos participantes consideram que o seu atual empregador presta um apoio adequado ao desenvolvimento profissional. Dos 61,74% que responderam que não**, 19% gostariam de ter mais oportunidades de desenvolvimento profissional e técnico, bem como programas formais de carreira (15%), havendo, assim, espaço na realidade brasileira para as empresas melhorarem os planos de desenvolvimento dos seus colaboradores.

No que concerne às competências de liderança e gestão, a esmagadora maioria dos participantes (90%) considera que estas são extremamente importantes ou muito importantes em FM e manutenção,

Por último, 87% dos inquiridos afirmam que os eventos presenciais e online são muito importantes ou extremamente importantes para a progressão na carreira, ao permitirem o networking, a aprendizagem e o desenvolvimento profissional.

#### **Principais aprendizados:**

- Os inquiridos destacam a capacidade de resolver problemas, gerir o tempo e liderar equipas de forma eficaz.
- A tónica é colocada no desenvolvimento de competências de gestão e de conhecimentos técnicos.
- A maioria dos profissionais não está satisfeita com os seus planos de formação contínua atuais.
- Os eventos do setor ganham importância como meio de melhorar as competências, estabelecer redes e avançar na carreira.

## Que conclusões?

Os dados compilados neste Relatório de Remuneração e Benefícios em FM e Manutenção nos dizem muitas coisas sobre a realidade do nosso setor no Brasil.

Talvez a mais importante seja o fato de o setor se encontrar, atualmente, numa **fase de transição e crescimento**. Por um lado, a predominância de profissionais experientes é uma mais-valia, mas também realça a urgência em atrair e formar novo talento; por outro, a prevalência de níveis de habilitação superiores indica um compromisso com a educação e o progresso, que os salários brutos médios não acompanham totalmente.

As principais razões para considerar uma mudança de emprego refletem **as mudanças que vivemos nesta forma pós-Covid de encarar o emprego**: o salário é importante, mas também o é um pacote de benefícios sólido, que permita reconhecimento, flexibilidade e bem-estar.

Os profissionais de FM e manutenção estão conscientes das competências e áreas que devem dominar, para responder aos desafios com os quais, continuamente, se deparam; talvez haja uma oportunidade para as empresas prestarem mais atenção a estas áreas. Talvez devêssemos implementar programas de desenvolvimento profissional que abranjam, efetivamente, estas áreas.

Só assim conseguiremos altos níveis de satisfação, retenção de talento e uma força de trabalho de excelência, contribuindo para um setor mais qualificado e capaz.

Ainda há, é certo, muito a fazer, e esperamos que este relatório nos possa dizer por onde começar.

Junte-se agora!

