



1ª

# Pesquisa de Remuneração

dos Profissionais  
de Sustentabilidade  
Empresarial **Deloitte.**

Mensagem da Abraps

Abraps

Características do profissional

Pesquisa

Objetivo

Deloitte

Metodologia

Estágio de maturidade das empresas

Tabulação Salarial

Lista de Benefícios

Análise e conclusão dos resultados

Ações para o futuro

**Navegue pelo menu e confira!**

## Mensagem da Abraps

Caros,

O homem está cada vez mais ciente de que a preservação do meio em que vive é fundamental para o seu desenvolvimento e da humanidade. Isso significa proporcionar ações efetivas de manutenção e recuperação do meio ambiente, aliado ao crescimento econômico e social.

As empresas também estão se adaptando a este momento, em muitas delas, sustentabilidade já faz parte do plano estratégico e o mercado de trabalho para profissionais que atuam neste segmento está aquecido. Para acompanhar esta evolução, precisamos que estes profissionais estejam preparados para coordenar essa efetiva mudança social e ambiental e que sejam capazes de propor diretrizes para futuras regulamentações.

A pesquisa salarial realizada pela Abraps, em parceria com a consultoria de capital humano Deloitte, foi o primeiro passo para vislumbrar como está a atuação destes profissionais dentro das empresas. Mostrar que eles já possuem uma associação que os representa e convidar outras empresas, ONGs, Fundações e setores do Governo para atuar como nossos colaboradores.

Marcus Hyonai Nakagawa  
*Presidente da Abraps*



Associação Brasileira de Profissionais de Sustentabilidade é uma instituição sem fins lucrativos cuja missão é representar, conectar e fortalecer a atuação do profissional de sustentabilidade por meio da articulação de eventos e troca de experiências, fomentando a construção de conhecimento relacionado ao desenvolvimento sustentável. A Associação também busca representar formalmente os profissionais de sustentabilidade na defesa de seus interesses, tornando a atividade legítima e reconhecida na sociedade.

O que é Sustentabilidade  
Dinâmica de interações  
entre a sociedade e a  
ecosfera, que permite a  
satisfação das necessidades  
fundamentais para a  
continuidade da vida.

## Características do profissional de sustentabilidade

O profissional de sustentabilidade deve acreditar no meio ambiente, nas pessoas, na cultura e principalmente, no futuro. Além de tudo, deve colocar os conceitos e metas em prática, para não praticar *greenwashing* ou focar em metas que não podem ser cumpridas.

# Pesquisa

## Objetivo

Este estudo foi desenvolvido pela equipe de consultoria da Deloitte para a Associação Brasileira dos Profissionais de Sustentabilidade (Abraps), para identificar as práticas de remuneração e benefícios existentes dos profissionais que atuam prioritariamente nesta área.

## Deloitte

A Deloitte é uma empresa de consultoria de capital humano e auditoria empresarial multidisciplinar, presente no Brasil e em 140 países, que oferece serviços customizados para a realidade e as necessidades do cliente, a partir de um conjunto de soluções integradas e adequadas a cada tipo de desafio.

## Metodologia

- A pesquisa mapeou somente os profissionais que atuam a maior parte do tempo (mais de 70%) em atividades diretamente relacionadas aos assuntos de sustentabilidade.
- O painel foi composto por uma amostra de **23 empresas** representativas de vários segmentos de mercado, que juntas possuem mais de **397 mil empregados**, as quais foram previamente selecionadas pelo grupo gestor da Abraps, em função da sua atuação nos assuntos de sustentabilidade. Dentro destas empresas, aproximadamente **187 profissionais atuam com foco na área de sustentabilidade**.
- Este estudo possui duas partes específicas que retratam o que vem ocorrendo no mercado, com relação aos aspectos:
  - 1. Práticas de benefícios:** referente a todos os benefícios concedidos.
  - 2. Tabulação salarial:** Parâmetros salariais por cargo, conforme o tipo de remuneração
- Critério de Ajuste dos Salários
  1. Critério utilizado para equalizar todos os salários coletados numa mesma base de comparação, uma vez que as empresas participantes possuem diversas datas-base, todos os salários foram ajustados para o mês de julho de 2011.
  2. Foi considerado o ajuste correspondente a 100% da variação do IPCA (Índice de Preços ao Consumidor Amplo), desde a última data-base até o mês de junho.

Índices Históricos IPCA (Índice de Preços ao Consumidor Amplo)			
Data-base	Variação mensal (%)	Variação acumulada (%)	Índice aplicado
Jun/11	0,15	0,15	1,0062
Mai/11	0,47	0,47	1,0062
Abr/11	0,77	0,77	1,0140
Mar/11	0,79	0,79	1,0220
Fev/11	0,80	0,80	1,0301
Jan/11	0,83	0,83	1,0387
Dez/10	0,63	0,63	1,0452
Nov/10	0,83	0,83	1,0539
Out/10	0,75	0,75	1,0618
Set/10	0,45	0,45	1,0666
Ago/10	0,04	0,04	1,0670
Jul/10	0,01	0,01	1,0671

- Outros Procedimentos
  1. Todos os cargos pesquisados foram comparados em função de sua descrição específica, nível de responsabilidade e nível de subordinação.
  2. Os salários informados pelas empresas considerados "distorcidos" na análise da tendência de mercado (tanto para baixo ou para cima) foram excluídos e não integraram os cálculos das medidas estatísticas.

# Metodologia

## Componentes da Remuneração

Foram computados como remuneração direta os seguintes itens:

- **Salário Base:** Representa o salário base ou nominal mensal, utilizado para efeito de registros legais.
- **Salário Total:** Representa o salário mais remuneração variável (bônus ou participação nos resultados)

### Perfil e setores das empresas participantes:

#### Empresas de grande porte

Indústrias

Bens e Serviços

Pecuária

#### Perfis dos cargos pesquisados

Responsabilidade Social e Ambiental

Cidadania Corporativa

Responsabilidade Corporativa

Investimento Social Privado

Outros cargos semelhantes

#### Níveis dos cargos pesquisados

Gerente

Coordenador / Supervisor

Analista Sênior

Analista Pleno

Analista Junior

#### Amostra dos cargos pesquisados

23 empresas de grande porte com profissionais que dedicam mais de 70% do seu tempo no tema.

187 profissionais das empresas selecionadas que trabalham com o tema.

## Estágio de maturidade nas empresas

### Em desenvolvimento:

Estágio estruturado e integrado às demais áreas da empresa, visando o progresso contínuo

- A estratégia é desenvolvida para a empresa como um todo, mas com uma visão de curto prazo (1-2 anos).
- Políticas e processos são estruturados e padronizados, restringindo a comunicação para algumas áreas da empresa.
- Os programas são realizados de forma descentralizada para cada área de negócio, porém visando o alinhamento com a estratégia corporativa.
- Todas as diretrizes com os papéis e responsabilidades são escritos e comunicados informalmente.

### Maduro:

Estágio estruturado por meio de ações realizadas de forma sistêmica, alinhadas com as estratégias corporativas

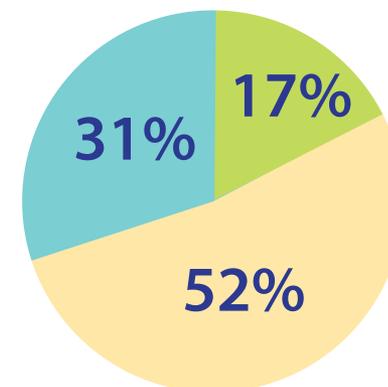
- A estratégia é desenvolvida para a empresa como um todo e com uma visão de longo prazo (+ 5 anos).
- As políticas são estruturadas e padronizadas.
- Todos os processos de trabalho são detalhados e bem definidos.
- Os programas são realizados de forma integrada e sistêmica.
- Todas as ações, bem como as diretrizes com os papéis e responsabilidades são escritos e comunicados de forma clara e transparente.

### Líder:

Estágio com alto grau de maturidade e efetividade, considerado um referencial de excelência

- A cultura de sustentabilidade é intrínseca e integral para todos os níveis da organização.
- As metas, métricas e indicadores são claros e com abrangência total da organização.
- A comunicação é estruturada e visa integração total.
- São detentores e fornecedores de metodologias e ações inovadoras.

## Perfil das empresas participantes



Todas as empresas possuem uma área específica ligada a sustentabilidade e as principais denominações encontradas foram:

- Responsabilidade Social;
- Responsabilidade Social e Meio Ambiente;
- Sustentabilidade Corporativa;
- Desenvolvimento Sustentável;
- Gestão Corporativa

# Relação de Cargos Pesquisados

## Vice-presidente (cargo não tabulado)

- Assegura o alinhamento da estratégia de sustentabilidade do negócio.
- Nível de decisão junto com os CFO, CEO e outros C-level.
- Responsável pela relação da empresa com investidores.
- Responsável pela aprovação da estratégia anual de sustentabilidade.

## Diretor / Superintendente (cargo não tabulado)

- Responsável pelo desenvolvimento de diretrizes e políticas.
- Gestão da diretoria, das pessoas e dos processos.
- Responsável pelo orçamento da diretoria.
- Representação interna e externa da empresa.
- Contato direto com outros diretores e conselhos.
- Define estratégia anual e respectivas metas.
- Coordenação do Comitê de Sustentabilidade.

## Gerente

- Responsável pela gestão de sua área específica (Ex: diversidade, investimento social, meio ambiente, negócios sustentáveis, saúde e segurança etc.).
- Engajamento interno sobre sustentabilidade (público interno).
- Relacionamento com stakeholders (dia a dia).
- Responsável pelo cumprimento das metas anuais e, por conseguinte, a estratégia anual.
- Responsável pelo orçamento da área específica.
- Gestão e supervisão da equipe de sua área específica.

## Coordenador/Supervisor

- Responsável pela operação dos projetos específicos de sua área específica.
- Supervisão dos projetos (prazos de qualidade).
- Gestão da equipe do projeto.

## Analista Sênior

- Execução dos projetos específicos de sustentabilidade (Nível Sênior).

## Analista Pleno

- Execução dos projetos específicos de sustentabilidade (Nível Pleno).

## Analista Júnior

- Execução dos projetos específicos de sustentabilidade (Nível Júnior).

**Todas as empresas pesquisadas possuem uma área específica ligada a sustentabilidade e as principais denominações encontradas foram:**

- Responsabilidade Social;
- Responsabilidade Social e Meio Ambiente;
- Sustentabilidade Corporativa;
- Desenvolvimento Sustentável;
- Gestão Corporativa.

## Tabulação Salarial

Tipo de Salário	Medidas Estatísticas - Mercado			
	1º Quartil	Média	Mediana	3º Quartil

Gerente (25)				
Salário Base	12.277	15.380	13.220	18.081
Salário Total	14.451	20.032	19.830	25.390

Coordenador / Supervisor (21)				
Salário Base	7.193	8.145	8.386	9.025
Salário Total	8.230	9.610	9.784	10.996

Analista Sênior (39)				
Salário Base	5.225	6.383	6.225	7.408
Salário Total	5.906	7.283	6.923	7.970

Analista Pleno (21)				
Salário Base	3.275	4.066	4.288	4.777
Salário Total	3.626	4.779	4.846	5.624

Analista Júnior (13)				
Salário Base	2.668	3.095	3.007	3.510
Salário Total	2.817	3.438	3.702	3.941

A tabulação foi definida de acordo com as medidas estatísticas:

- 1º Quartil**  
 É o valor correspondente a 25% da amostra de um cargo.
- Média**  
 É a média aritmética ponderada (MAP).
- Mediana**  
 É o ponto central da amostra. Representa o valor equivalente a 50% da amostra do cargo.
- 3º Quartil**  
 É o valor correspondente a 75% da amostra do cargo.

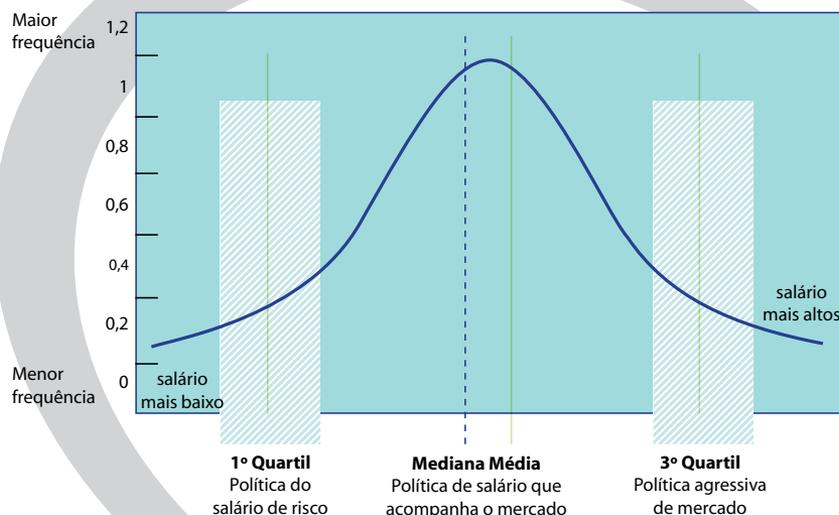
## Lista de Benefícios



# Análise e conclusão dos resultados

- **26%** das instituições pesquisadas pretendem ampliar o quadro profissional da área de sustentabilidade em 2012;
- **65%** das empresas possuem estagiários dedicados exclusivamente para a área de sustentabilidade, sendo em média dois estagiários por empresa;
- **A valorização se dá por nível e não por área;**
  - As diferenças na descrição do cargo e da área revelam a distância de um tratamento único para o tema dentro das corporações;
  - O estudo aponta o efetivo crescimento deste tema nas empresas e retrata o que vem ocorrendo no mercado com relação aos salários e aos benefícios dos funcionários;
  - De um modo geral as empresas definem sua política salarial visando manter o equilíbrio dos salários da empresa com a tendência central de mercado, buscando localizar-se entre o 1º e o 3º quartis, de forma a torná-los justos e competitivos;
  - A decisão das empresas em pagar salários próximos do 1º quartil, da mediana, da média ou do 3º quartil decorre de situações distintas, sendo geralmente diferenciada pela categoria de funcionários;

- As medidas estatísticas mais utilizadas para balizar a estrutura salarial das empresas são a média ou a mediana, por serem centrais;
- Grande parte das empresas opta em manter seus salários mais altos para os cargos considerados “chaves” dentro da organização.



## Ações para o futuro

- A pesquisa será repetida a cada dois anos, para que possamos ter uma base comparativa no banco de dados da Abraps.
- Ampliar o número de representantes de empresas, ONGs, fundações e do governo como participantes da Abraps e da pesquisa.
- Realizar outras pesquisas relacionadas à área de Sustentabilidade com o objetivo de reafirmar a missão e visão Abraps.