



BACHMANN
& ASSOCIADOS



Objetivo

Este documento de referência esclarece os termos usados no programa “*Benchmarking* de Indicadores de Recursos Humanos”, visando uniformizar os conceitos e facilitar a interpretação dos resultados.

Considerações

O glossário apresenta os conceitos adotados nos levantamentos, relatórios e identidades dos indicadores utilizados no programa “*Benchmarking* de Indicadores de Recursos Humanos”, pois ainda não existe uma linguagem comum e padronizada para os termos usados na mensuração do desempenho dos processos de RH.

Para facilitar a consulta, os verbetes são apresentados em ordem alfabética. Os termos em **negrito** descrevem parâmetros usados nas identidades dos Indicadores de Recursos Humanos padronizados pelo projeto. Os termos sublinhados têm uma definição dada neste documento.

O Programa

O Programa “*Benchmarking* de Indicadores de Recursos Humanos” é resultado de uma parceria entre a Bachmann & Associados e a Associação Brasileira de Recursos Humanos ABRH, com a finalidade de oferecer às organizações uma referência sobre a situação dos principais indicadores de recursos humanos.

A 11ª edição anual do levantamento paranaense, realizada em 2019 com a participação de mais de 127 organizações, gerou um relatório com resultados de doze métricas, como: absenteísmo, rotatividade e grau de terceirização, entre outras. Em 2018 o trabalho ganhou âmbito nacional.

Os indicadores apresentados permitem a comparação entre as organizações e incentivam a busca de melhores resultados.

Os indicadores referenciados neste documento estão disponíveis para *download* gratuito em: www.indicadoresrh.com.br > Conteúdos.

O *Benchmarking* Online de Recursos Humanos oferece referências sobre a situação dos principais indicadores de recursos humanos nas organizações.

Convenção

Um conjunto significativo de indicadores de Recursos Humanos é calculado por meio de relações entre as diferentes utilizações do tempo dos trabalhadores. Outras métricas se baseiam no perfil da força de trabalho. Os diagramas a seguir facilitam a compreensão destes indicadores, por permitir distinguir como os recursos são considerados.

Diagrama 1 – Distribuição dos tempos dos trabalhadores, horas

Ausências (absenteísmo)	Horas trabalhadas		Férias
	Tempo de treinamento	Tempo produtivo	
Horas normais (horas programadas)		Horas extras	

Diagrama 2 – Estrutura da Força de Trabalho, pessoas

Força de trabalho		
Empregados (Pessoal próprio)	Pessoal contratado	
	Contratados permanentes	Contratados temporários
Força de trabalho permanente		

Diagrama 3 – Estratificação das Causas do Absenteísmo, tempo

Ausências					
Liberalidade da empresa	Não justificadas	Legais	Médicas		
			Acidentes	Doenças Ocupacionais	Doenças não Ocupacionais

Diagrama 4 – Estratificação da Rotatividade, ocorrências ou percentual

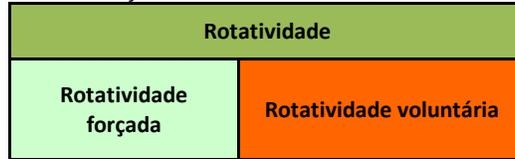


Diagrama 5 – Estratificação dos Desligamentos, ocorrências ou percentual



Diagrama 6 – Composição da Remuneração, Reais ou %



Glossário

ABRAMAN – Associação Brasileira de Manutenção e Gestão de Ativos (www.abraman.org.br).

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos (www.abrhbrasil.org.br).

Absenteísmo (ID-RH-01) – É a fração do tempo não trabalhado em decorrência das ausências, em relação as horas normais trabalhadas. É o mesmo que absentismo (português de Portugal) ou ausentismo. (Ver diagrama 1)

Absenteísmo compulsório – É o impedimento ao trabalho mesmo que o trabalhador não deseje, por prisão ou outra restrição que não lhe permita chegar ao local do trabalho. (ver Absenteísmo involuntário)

Absenteísmo legal – Compreende as faltas ao serviço amparadas por lei, como: licença maternidade, licença-nojo, licença-gala, doação de sangue, serviço militar, etc.

Absenteísmo Médico (ID-RH-82) – Percentual do total de horas de trabalho perdido por ausências causadas por doenças ocupacionais ou não, e por acidentes do trabalho. (ver diagrama 3)

Absenteísmo involuntário – É aquele caracterizado pelas ausências fora do controle do empregado, como as decorrentes de problemas de saúde, dificuldade de transporte ou por problemas pessoais.

Absenteísmo voluntário – É a ausência voluntária do trabalho por razões particulares, não justificadas por doença e sem amparo legal.

Absentismo – ver Absenteísmo.

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos (<http://www.abrhbrasil.org.br>).

ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (www.abtd.org.br).

Attrition - Termo em inglês que descreve o número de desligamentos voluntários e forçados (involuntários) em determinado período de tempo.

Ausentismo – ver Absenteísmo.

Acidentado – É todo trabalhador que, no exercício do trabalho, a serviço da empresa, sofre lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. (ABNT)

Acidente com afastamento – É aquele cuja gravidade impede o acidentado de voltar ao trabalho no dia imediato ao do acidente ou do qual resulte incapacidade permanente. (NBR14280)

Acidente do trabalho – É a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, que provoca lesão pessoal ou de que decorre risco próximo ou remoto dessa lesão. (NBR14280)

Acidente do trabalho de trajeto – É o ocorrido no trajeto residência – trabalho – residência. (MTE)

Acidente do trabalho típico – É o que ocorre no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa. (MTE)

Admitidos – É o número total de empregados admitidos no período, apenas para os postos de trabalho permanentes, isto é, nos quais há reposição.

Nota: Admissões em massa decorrentes por exemplo da adoção de mais um turno de trabalho ou fechamento de fábrica ou loja não devem ser consideradas. Estagiários, aprendizes e empregados temporários como, por exemplo, vendedores para a época de natal, também não devem ser incluídos.

Usado no cálculo da Rotatividade (ID-RH-02).

Amplitude de Comando (ID-RH-52) - É o número médio de empregados que se reportam diretamente a um gestor.

Aprendiz – Menor de 18 anos contratado segundo a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

ASTD - American Society for Training and Development. (www.astd.org)

Ausência - Tempo em que o empregado deixa de comparecer ao trabalho nos períodos programados. (ver diagrama 1)

Auxílio-doença – Renda mensal paga pelo INSS a partir do 16º dia de afastamento do empregado do trabalho por motivo de doença.

Balanço social – Demonstrativo publicado anualmente pelas organizações, reunindo um conjunto de informações sobre projetos, benefícios e ações sociais dirigidas às partes interessadas.

Benchmark – Líder reconhecido mundialmente, no país, na região ou no setor, utilizado para efeito de comparação de desempenho. O termo também pode ser utilizado para designar uma prática ou um resultado que seja considerado o melhor da classe. (FNQ)

Benchmarking - Nome genérico dado aos processos de aprendizado que buscam identificar, compreender e aproveitar os resultados e as boas práticas das organizações. (Bachmann & Associados)

Benchmarking Competitivo – É o processo de *benchmarking* focado em organizações que disputam o mesmo mercado. O *Benchmarking* Competitivo normalmente identifica o potencial de ganho, mas não mostra como ele pode ser obtido.

Benchmarking de Desempenho – Processo de comparação específica de desempenho em indicadores selecionados visando, fundamentalmente, à determinação do desempenho da organização em relação a referenciais pertinentes, previamente selecionados. (FNQ)

Benefícios - São facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus empregados no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações. (Chiavenato)

Os benefícios (ver diagrama 6) mais usuais são:

- Transporte.
- Alimentação.
- Assistência Médico-Hospitalar e Odontológica.
- Seguro de Vida em Grupo.
- Planos de Empréstimos Pessoais.
- Assistência Jurídica.
- Planos de Previdência Social.
- Grêmio ou Clube.

Alguns destes benefícios podem ser assumidos total ou parcialmente pela empresa, por meio de preços subsidiados e descontados em folha.

Cargo - É a designação que indica a posição hierárquica que uma pessoa ocupa na empresa e o conjunto de atribuições a ela conferida. É registrado no contrato de trabalho.

Clawback – Cláusula que permite às empresas, em determinadas circunstâncias, recuperarem o dinheiro pago aos executivos.

Contratados – Refere-se ao pessoal de terceiros (empresas contratadas). O mesmo que “Terceirizados” ou “Pessoal terceirizado”.

Contratados permanentes – É o número de empregados vinculados às empresas prestadoras de serviços (terceirizados) para a execução de atividades de caráter permanente nas instalações da organização, no momento avaliado. (ver diagrama 2)

Nota: Não inclui pessoal de contratos eventuais, como pintura de paredes, etc.

Usado no cálculo do Grau de Terceirização (ID-RH-50).

Contratados temporários – É o número de empregados vinculados às empresas prestadoras de serviços (terceirizados) para a execução de atividades temporárias, como reformas e manutenções eventuais, nas instalações da organização. (ver diagrama 2)

Custo Total da Força de Trabalho (TCOW, do inglês Total Cost of Workforce) – É o custo total das pessoas que contribuem com o trabalho para a organização, incluindo todos os custos de mão-de-obra e despesas gerais da força de trabalho.

DD (Dias debitados) – número de dias que se debitam, por incapacidade permanente ou morte. Este número é obtido nas tabelas que acompanham a norma NBR 14280.

Usado no cálculo da Taxa de Gravidade (ID-RH-73).

Definição operacional – É uma descrição que atribui significado a um conceito aplicado em determinada circunstância. Ex.: O conceito de “limpo” é diferente em um escritório e em um hospital, exigindo uma “definição operacional”.

Dessazonalização - É a ação de retirar os efeitos de influências externas sazonais, periódicas ou ocasionais dos resultados de indicadores.

Desligados – É o número total de empregados desligados (tanto por iniciativa da organização como por iniciativa dos empregados) no período, incluindo as saídas por óbito e aposentadoria, apenas dos postos de trabalho que serão mantidos, isto é, nos quais haverá reposição.

Notas: Demissões em massa decorrentes por exemplo da adoção de mais um turno de trabalho ou fechamento de fábrica ou loja não devem ser consideradas. Estagiários, aprendizes e empregados temporários como, por exemplo, vendedores para a época de natal, também não devem ser incluídos.

Usado no cálculo da Rotatividade (ID-RH-02).

Desligados a pedido – É o número total de desligamentos ocorridos a pedido dos empregados no período avaliado. Não incluir saídas por aposentadoria e óbito. (ver diagrama 5)

Usado no cálculo da Rotatividade Voluntária (ID-RH-05).

Desligamentos no período - É o número total de empregados desligados (tanto por iniciativa da organização como por iniciativa dos empregados) em determinado prazo (30 dias, 90 dias, 1 ano etc.), contado a partir da data da admissão, no período avaliado. Obs.: Não incluir os desligamentos por adesão a Programas de Demissão Voluntária (PDV), pois essa métrica deve medir essencialmente as perdas indesejadas de pessoas, o que não seria o caso.

Usado no cálculo da Retenção (ID-RH-03).

Desligamento Voluntário – É o percentual de empregados que pediram demissão, em relação ao total de empregados desligados.

Diversidade (ID-RH-04) - É o percentual de pessoas de determinado grupo demográfico existente na organização.

Nota – A Diversidade refere-se a características de gênero, cor, deficiência e outras, existentes no conjunto dos empregados.

DP (Dias Perdidos) – Número de dias corridos de afastamento do trabalho em virtude de lesão pessoal, exceto o dia do acidente e o dia da volta ao trabalho, ocorridos dentro do mês onde ocorreu o acidente.

Usado no cálculo da Taxa de Gravidade (ID-RH-73).

DSR – Descanso semanal remunerado, referenciado na Lei 605/49.

DT (Dias Transportados) – Número de dias corridos de afastamento do trabalho, em meses posteriores àquele onde ocorreu o acidente, caso o acidentado não tenha retornado ao trabalho dentro do mesmo mês em que o acidente ocorreu. Esses dias são computados até o limite de 1 (um) ano da data do acidente.

Usado no cálculo da Taxa de Gravidade (ID-RH-73).

EBITDA – Lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortizações (Em português: LAJIDA).

Efetivo próprio – É o número total de empregados, no momento a que se refere o cálculo. Inclui os empregados afastados, pois ainda pertencem ao quadro da empresa. (ver diagrama 2)

Usado no cálculo da Diversidade (ID-RH-04).

Usado no cálculo do Grau de Escolaridade (ID-RH-40).

Usado no cálculo do Grau de Terceirização (ID-RH-50).

Usado no cálculo da Amplitude de Comando (ID-RH-52).

Usado no cálculo do Uso da Remuneração Variável (ID-RH-61).

Efetivo médio – É a média aritmética do número de empregados da empresa no último dia do período anterior e no último dia do período avaliado. Ou, de outro modo, é a soma do número de empregados no final do período anterior com o número de empregados no final do período, dividida por 2.

Usado no cálculo da Rotatividade (ID-RH-02).

Usado no cálculo da Rotatividade Voluntária (ID-RH-05).

Usado no cálculo do Número de Treinamentos por Empregado (ID-RH-42).

Eficácia – Extensão em que as atividades planejadas são realizadas e os resultados planejados são alcançados. (ISO9000:2005 – item 3.2.14)

Eficiência – Relação entre os resultados obtidos e os recursos usados (ISO9000:2005 – item 3.2.15)

Empregado – Pessoa contratada sob o regime da CLT e pertencentes ao quadro permanente da empresa.

Empregados com determinada escolaridade – Número total de empregados cujo maior nível de escolaridade, no momento a que se refere o cálculo, corresponde a uma das alternativas a seguir:

- Escol₁ = Ensino Fundamental.
- Escol₂ = Ensino Médio ou curso técnico, ainda que pós-médio.
- Escol₃ = Ensino Superior.
- Escol₄ = Pós-graduação, incluindo especializações, mestrados e doutorados.

Usado no cálculo do Grau de Escolaridade (ID-RH-40).

Empregados em posição de chefia – É o número de empregados que ocupa cargo formal de chefia (supervisor, encarregado, gerente, diretor, presidente, etc.) em determinado momento.

Usado no cálculo da Amplitude de Comando (ID-RH-52).

Empregado isento – É o empregado isento de ponto e que não recebe hora extra; em geral são mensalistas e ocupam cargos gerenciais.

Encargos – São as quantias calculadas com base na Folha de Pagamento e que não revertem diretamente aos empregados da empresa, como o adicional de meio ponto percentual sobre o FGTS, e de dez pontos percentuais incidentes sobre a multa rescisória (instituídos pela Lei Complementar N°.110/2001). Também são considerados encargos, a contribuição patronal ao INSS e a terceiros. Os demais valores são considerados como salários indiretos. (DIEESE).

Assim, são encargos:

- a) Parte patronal do INSS. 20% sobre o total da Folha de Pagamento, regulamentada pelo artigo 201 do Decreto n° 3.048/1999.
- b) Adicional de meio ponto percentual incidente sobre o FGTS, instituído pela Lei Complementar n° 110/2001. Esse valor corresponde a 0,5% do Salário Total e não é devido pelas empresas tributadas com base no Sistema SIMPLES.
- c) Adicional de 10 pontos percentuais incidente sobre a multa rescisória. Instituído pela Lei Complementar n° 110/2001. Esse adicional corresponde a 0,8% do Salário Total.
- d) Contribuições devidas a terceiros e recolhidas juntamente com as para o INSS. Essas contribuições variam conforme o ramo de atividade da empresa.
- e) SAT Seguro Acidente de Trabalho, regulamentado pelo artigo 22 da Lei n°8.212/1991 – corresponde a um prêmio de seguro de 1%, 2% ou 3% da remuneração do trabalhador, de acordo com o risco oferecido pela atividade.

Equipe certificada – Número de profissionais de manutenção certificados junto ao Programa Nacional de Qualificação e Certificação PNQC da ABRAMAN, com certificado dentro do prazo de validade no último dia do período considerado.

Usado no cálculo do Grau de Certificação PNQC (ID-RH-43).

Equipe completa – Número total de profissionais de manutenção das ocupações certificáveis (Mecânico, Caldeireiro, Eletricista, Caldeireiro Montador, Instrumentista, Inspetor de Eletricidade, Mecânico Lubrificador, etc.) segundo a lista vigente em dezembro do ano anterior; não inclui os profissionais de curso superior.

Usado no cálculo do Grau de Certificação PNQC (ID-RH-43).

Estagiário – Estudante contratado segundo as exigências da lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

Estratégia – É o caminho escolhido para posicionar a organização de forma competitiva e garantir sua sobrevivência a longo prazo (FNQ).

Fator Acidentário Previdenciário (FAP) – É o fator usado para cálculo da alíquota do Seguro Acidente de Trabalho (SAT).

FNQ – Fundação Nacional da Qualidade.

Força de trabalho – É a soma dos empregados da organização (efetivo próprio) e empregados de empresas contratadas (efetivo contratado) para a execução de serviços nas instalações da organização. (ver diagrama 2)

Força de trabalho permanente – É a soma dos empregados (efetivo próprio) e empregados de empresas contratadas (efetivo contratado permanente) para a execução de serviços nas instalações da organização. (ver diagrama 2)

Função - É a designação que indica o conjunto de tarefas desempenhado por uma ou mais pessoas.

Gap (desvio) – É o diferencial de desempenho existente entre a organização, sistema ou equipamento avaliado e a meta ou o referencial de excelência.

Grau de Certificação PNQC – PNQC (ID-RH-43) - Percentual da equipe que tem certificação junto ao PNQC (Programa Nacional de Qualificação e Certificação da ABRAMAN).

Grau de Escolaridade (ID-RH-40) - É o percentual de empregados com determinada escolaridade, em relação ao número total de empregados, no momento da avaliação.

Grau de Terceirização (ID-RH-50) - É o percentual de empregados terceirizados existente na força de trabalho permanente da organização no momento da avaliação.

Grupo – É o número de empregados de determinado gênero, etnia, faixa etária ou outra classificação, em determinado momento. Os grupos típicos são: mulheres, negros, índios, portadores de necessidades especiais (PCD), comunidade LGBT, pessoas com mais de 45 ou 60 anos e aprendizes.

Usado no cálculo da Diversidade (ID-RH-04).

Hora extra – Hora trabalhada além da jornada contratual de trabalho e sobre a qual incide uma remuneração também extraordinária definida em Lei ou em Acordo Coletivo. (Petros) (ver diagrama 1)

Horas Extras Pagas (ID-RH-51) - É o número de horas extras pagas, em relação ao tempo produtivo no período, expresso como percentual.

Horas extras pagas – É o número total de horas extras pagas, no período avaliado.

Nota: Horas extras compensadas (Banco de horas) não são incluídas.

Usado no cálculo das Horas Extras Pagas (ID-RH-51).

Horas-homem de exposição ao risco – Somatório das horas durante as quais os empregados ficaram à disposição do empregador, em determinado período. Não inclui o repouso remunerado.

Obs.: Definição da NBR14280. No *BenchOnline*, corresponde às Horas Trabalhadas. (ver diagrama 1)

Usado no cálculo da TFCA (ID-RH-71).

Usado no cálculo da TFSA (ID-RH-72).

Usado no cálculo da Taxa de Gravidade (ID-RH-73).

Usado no cálculo da Taxa de Acidentes Fatais (ID-RH-74).

Horas normais – Soma das horas trabalhadas nos horários previstos no contrato de trabalho, pelo conjunto dos empregados, no período avaliado. Não inclui as horas extras, o descanso semanal remunerado (DSR), o tempo em treinamento fora do expediente e o período de férias. (ver diagrama 1)

Usado no cálculo do Absenteísmo (ID-RH-01).

Usado no cálculo das Horas Extras Pagas (ID-RH-51).

Usado no cálculo do Absenteísmo Médico (ID-RH-82).

Horas programadas – Número total de horas de trabalho programadas (horas normais + horas de treinamento + horas perdidas por ausências e atrasos), para o conjunto de trabalhadores, no período avaliado. (ver diagrama 1)

Horas trabalhadas - Tempo total, incluindo as horas normais, horas extras e horas de treinamento do conjunto dos empregados no período avaliado, em horas. Inclui as horas trabalhadas no local de trabalho, as horas trabalhadas fora do local de trabalho em tarefas relacionadas com a sua ocupação, bem como as horas em que fica no local de trabalho sem poder realizar as suas tarefas. Não inclui o repouso remunerado. (ver diagrama 1)

Identidade do Indicador – Documento que descreve, em detalhes, a finalidade e o modo de cálculo de um indicador de desempenho.

Indicador de desempenho – É uma informação quantitativa ou qualitativa que expressa o desempenho de um processo, em termos de eficiência, eficácia ou nível de satisfação e que, em geral, permite acompanhar sua evolução ao longo do tempo e compará-lo com outras organizações. (FNQ)

Índice de Treinamento (ID-RH-41) - É o percentual do tempo produtivo investido em treinamento.

Intenção de Permanência - É a predisposição deliberada e consciente de o trabalhador manter seu vínculo com a organização empregadora. (Qualipro)

Layoff – Redução da equipe de empregados devida à diminuição dos negócios, em decorrência da conjuntura econômica ou mudanças na estratégia da empresa. As demissões feitas neste tipo de circunstância não costumam ser consideradas no cálculo da Rotatividade.

Média 20% - Corresponde a média dos 20% melhores resultados da amostra. É uma referência usual para selecionar as melhores empresas e escolher resultados para fins de *benchmarking*.

Mediana – É a observação do meio de uma amostra ordenada de dados, de forma que exista um número igual de observações maiores e menores que a mediana.

Meta – Nível de desempenho pretendido para um determinado período de tempo. (FNQ)

Melhor prática – É uma técnica, metodologia, sistema, procedimento ou processo que foi implementado e melhorou os resultados do negócio. (FNQ)

Mentoring - É uma tutoria em que um profissional mais experiente orienta profissionais que estão iniciando no mercado de trabalho ou numa empresa, compartilhando experiências e conhecimentos.

NACA – Número de acidentados com afastamento do trabalho, no período avaliado. Nota: Não inclui os acidentes de trajeto.

Usado no cálculo da TFCA (ID-RH-71).

NASA – número de acidentados sem afastamento, no período avaliado. Nota: Não inclui os acidentes de trajeto.

Usado no cálculo da TFSA (ID-RH-72).

Negros – Classificação que reúne indivíduos autodeclarados pretos e pardos. (Ethos)

NR12 – É a norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego relativa à segurança no trabalho em máquinas e equipamentos.

NTPE – Ver Número de Treinamentos por Empregado.

Número de admissões – Número de empregados admitidos no período avaliado.

Usado no cálculo da Retenção (ID-RH-03).

Número de empregados com remuneração variável – É o número de empregados que recebe algum tipo de remuneração variável, como: participação nos lucros (PLR), bônus, premiação por vendas, comissões, prêmios de reconhecimento e outras associadas ao desempenho da organização, da unidade, da equipe ou individual, no momento avaliado.

Usado no cálculo do Uso da Remuneração Variável (ID-RH-61).

Número de fatalidades – Número de óbitos ocorridos no período.

Usado no cálculo da TAF (ID-RH-74).

Número de Treinamentos por Empregado NTPE (ID-RH-42) - É quantidade média de treinamentos feitos por empregado no período.

Outlier – É uma observação, num conjunto de dados, suficientemente dissimilar ou aberrante do restante dos dados para levantar suspeita de ser causada por um mecanismo diferenciado.

Participação do Salário Variável - PSV (ID-RH-61) - É a medida do salário variável, em relação aos salários totais (Total dos salários nominais + Total dos salários variáveis). (ver Diagrama 6)

Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) – Parcela da remuneração decorrente do resultado econômico da atividade fim da empresa (vendas líquidas menos custos e despesas operacionais) ou do alcance de objetivos específicos pactuados, como: metas de vendas, índices de qualidade, grau de absenteísmo e outros.

PDCA – Ciclo de melhoria composto pelas atividades de planejar (*Plan*), fazer (*Do*), verificar (*Check*) e atuar corretivamente (*Act*).

People Analytics - É o processo de coleta, organização e análise de dados sobre o comportamento dos colaboradores, com o intuito de contribuir para a tomada de decisões relacionadas à Gestão de Pessoas. (B&A)

Pessoa-chave – é aquele empregado cuja saída seria difícil de repor devido ao valor do seu conhecimento ou ao tempo necessário para efetuar a reposição. (FNQ)

Pessoal próprio – é o mesmo que efetivo próprio.

Pessoal terceirizado – ver Contratados.

PNQC – Programa Nacional de Qualificação e Certificação, da ABRAMAN. Ver Grau de Certificação PNQC.

Porte – Refere-se ao tamanho da organização.

Nota: Para a estratificação das empresas por porte, o Programa “*Benchmarking Online* de Recursos Humanos” adota a classificação usada pelo SEBRAE, baseada no número de pessoas ocupadas.

Classificação das empresas pelo número de empregados

Porte	Indústria	Comércio e Serviços
Microempresas	Até 19 empregados	Até 9 empregados
Pequenas Empresas	De 20 a 99 empregados	De 10 a 49 empregados
Médias Empresas	De 100 a 499 empregados	De 50 a 99 empregados
Grandes Empresas	De 500 ou mais empregados	De 100 ou mais empregados

Fonte: SEBRAE

Presenteísmo - É a situação em que o funcionário está fisicamente presente no ambiente de trabalho, porém, mental e emocionalmente ausente, prejudicando o andamento do seu dia a dia. (Willian Bull, consultor do Instituto Pieron)

Processo – Conjunto de recursos e atividades inter-relacionadas que transformam insumos (entradas) em produtos (saídas) (NBR ISO 8402).

Retenção (ID-RH-03) - É o percentual de empregados que permanece na organização após um determinado período, contado a partir da data da admissão.

Remuneração - É o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado. A remuneração é composta, de modo geral, de três parcelas distintas: remuneração fixa, remuneração variável e benefícios. (ver diagrama 6)

Remuneração fixa - É a parcela da remuneração composta por salários, anuênios e gratificações associadas ao exercício de função. (ver diagrama 6)

Remuneração variável - É a parcela da remuneração vinculada ao desempenho individual, da equipe, da unidade ou da organização. (ver diagrama 6)

Os tipos de remuneração variável mais comuns são:

- Comissão de vendas e prêmios de produção.
- Gratificação.
- Bônus.
- Planos de distribuição de Ações aos Empregados (*Stock Option*).
- Participação nos Lucros ou Resultados (PLR).

RH – Recursos Humanos.

Rotatividade (ID-RH-02) - É o percentual da equipe que se renova em um determinado período de tempo. (ver diagrama 4)

Nota: Admissões ou demissões em massa, decorrentes de fatores econômicos mais amplos, como adoção de mais um turno de trabalho ou fechamento de fábrica, não devem ser consideradas.

Rotatividade Forçada – É o nome dado à Rotatividade calculada considerando apenas os desligados por iniciativa da empresa (demitidos) em um determinado período de tempo.

Rotatividade Voluntária (ID-RH-05) - É o percentual dos empregados que se desliga da organização por iniciativa própria em um determinado período de tempo.

Salário - É a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta.

Salário nominal – É o salário do contrato de trabalho, registrado na carteira profissional.

Sistemistas - São as empresas (fornecedores) que disponibilizam às montadoras subconjuntos completos, prontos para a montagem final.

Society for Human Resource Management (SHRM) – Sociedade para a Gestão de Recursos Humanos (www.shrm.org).

T&D – Treinamento e Desenvolvimento.

TAF – Ver Taxa de Acidentes Fatais.

Taxa de Acidentes Fatais – TAF (ID-RH-74) – É o número de fatalidades por 100 milhões de horas-homem de exposição ao risco, no período.

Taxa de Gravidade – TG (ID-RH-73) – É a soma do número de dias perdidos, transportados e debitados devido a acidentes, por milhão de horas-homem de exposição ao risco. Esta métrica atende as orientações da NBR 14280.

Taxa de Evasão – É outro nome para o indicador Rotatividade Voluntária.

Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento - TFCA (ID-RH-71) – É o número de acidentados com afastamento do trabalho, por milhão de horas-homem de exposição ao risco, no período avaliado. Essa métrica atende as orientações da NBR 14280.

Tempo calendário – Corresponde a 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano (366 no caso de anos bissextos), em horas.

Tempo de serviço - É o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. (artigo 4º da CLT)

Tempo de treinamento - Tempo total de treinamento (dentro ou fora do expediente) da equipe no período, em horas.

Notas:

Não inclui os tempos de deslocamento.

Não inclui cursos de grande duração feitos fora do horário de trabalho, como os cursos superiores e técnicos, ainda que financiados pela empresa.

Usado no cálculo do Índice de Treinamento (ID-RH-41).

Tempo perdido - Total de horas de trabalho perdido por ausências causadas por doenças - ocupacionais ou não - e por acidentes do trabalho, no período avaliado.

NOTA: Não inclui os afastamentos previdenciários (superiores a 15 dias), em que os empregados estão cobertos pelo auxílio-doença, nos termos da lei nº 8.213. Nos casos de afastamentos longos, incluir apenas os primeiros 15 dias.

Usado no cálculo do Absenteísmo Médico (ID-RH-82).

Tempo perdido por ausências – Número total de horas perdidas por ausências dos empregados, no período avaliado. As ausências consideradas incluem:

- Faltas, justificadas ou não;
- Atrasos e saídas antecipadas, justificadas ou não;
- Afastamentos médicos, por doenças ocupacionais ou não, e por acidentes do trabalho;
- Licença paternidade. (ver diagramas 1 e 3)

Nota: Nos casos de afastamentos longos, inclui apenas os primeiros 15 dias; os demais são cobertos pelo auxílio-doença, nos termos da lei nº 8.213.

Usado no cálculo do Absenteísmo (ID-RH-01).

Tempo produtivo - Tempo total de trabalho (horas normais + horas extras pagas) da equipe no período, em horas. Não inclui o repouso remunerado. (ver diagrama 1)

Usado no cálculo do Índice de Treinamento (ID-RH-41).

Usado no cálculo das Horas Extras Pagas (ID-RH-51).

Terceirizados – O mesmo que Contratados.

Terceirização – É a transferência de atividades para fornecedores especializados, que tenham esta atividade como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade. (Wikipédia - Giovanna Lima Colombo)

TFCA – ver Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento.

TG – Ver Taxa de Gravidade.

Trabalhadores – Termo genérico que se aplica tanto a empregados quanto a terceirizados.

Total dos salários nominais – É a soma dos salários fixos (nominais) pagos no período avaliado. Nota: Não inclui os encargos.

Usado no cálculo da Participação do Salário Variável (ID-RH-61).

Total dos salários variáveis – É a soma das parcelas variáveis pagas ao conjunto dos empregados, a título de participação nos lucros (PLR), bônus, premiação por vendas, comissões, prêmios de reconhecimento e outras associadas ao desempenho da organização, da unidade, da equipe ou individual, no período avaliado.

Usado no cálculo da Participação do Salário Variável (ID-RH-61).

Treinamento informal - É aquele em que a área de T&D fornece apenas os recursos logísticos e o apoio institucional para o equacionamento de um problema/necessidade. Não há custo de instrutores ou consultores, nem qualquer interferência da área de T&D, inclusive na definição do grupo participante. (ASTD)

Treinamentos - Número total de participações em treinamentos no período.

Usado no cálculo do Número de Treinamentos por Empregado (ID-RH-42).

Turnover – O mesmo que Rotatividade.

Siglas usuais em inglês

HDC – *Headcount*.

OVH – *Overhead*.

Para citar este trabalho:

- Bachmann & Associados. **Glossário: *Benchmarking Online de Recursos Humanos***. Curitiba. 2020.

Equipe do projeto

Dórian L. Bachmann (coordenador)

Taiana Rodrigues

Para mais informações, contatar:

BS Forensic Ltda.

Rua Desembargador Motta, 1499 Conj. 501 Batel 80420-164 Curitiba PR

indicadoresrh@bachmann.com.br

www.bachmann.com.br

41 3324-5336

Cópia atualizada deste documento e das identidades dos indicadores usados no projeto *Benchmarking Paranaense de Recursos Humanos* estão disponíveis para *download* em www.indicadoresrh.com.br > Conteúdo.

Acompanhe os projetos e as novidades por meio do Facebook www.facebook.com/BachmannAssociados.

Contribuições para o aprimoramento deste documento, ou qualquer crítica sobre seu conteúdo ou forma, serão bem recebidos pelo e-mail indicadoresrh@bachmann.com.br.

Direitos reservados:



Não está previamente autorizada a reprodução, cópia ou transcrição, parcial ou total, em qualquer meio, para fins comerciais ou de recebimento de vantagens diretas ou indiretas, sem a prévia autorização por escrito da Bachmann & Associados.

Este trabalho está licenciado sob a Licença Atribuição-NãoComercial-SemDerivados 3.0 Brasil da Creative Commons. Para ver uma cópia desta licença, visite creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/br.



BACHMANN
& ASSOCIADOS

DAMOS VALOR À SUA INFORMAÇÃO

A **Bachmann & Associados** é especializada em indicadores de desempenho e *benchmarking*.

Educação e consultoria no uso de indicadores para gestão:

- Seleção
- Padronização
- Apresentação de indicadores
- Benchmarking

Parceiros e clientes referenciais:

ABRH-PR, ABTCP, ISAE/FGV,
Dupont, Petrobras, Sebrae, UFPA.