



2026 Relatório Global sobre Salários e Remuneração

EM PARCERIA COM

HRCI



Associação Internacional de Gestão de Instalações

Fundada em 1980, somos a maior e mais reconhecida associação internacional de profissionais de gestão de instalações (FM) do mundo, apoiando mais de 25.000 membros em mais de 100 países.

Esses membros, de origem diversificada, participam de grupos temáticos específicos, preparados para lidar com suas situações específicas por região, setor e áreas de interesse. Juntas, elas administram mais de 839 bilhões de pés quadrados de imóveis e adquirem anualmente mais de US\$ 774 bilhões em produtos e serviços.

EQUIPE DO PROJETO

Nickalos A. Rocha, M.P.A.
Diretor de Benchmarking
nickalos.rocha@ifma.org



Sobre a Fundação Simplar

A Fundação Simplar é uma equipe colaborativa formada por professores e pesquisadores especializados em avaliação organizacional de instalações, medição e análise de desempenho, melhoria de processos e sistemas avançados de gestão de compras.

AUTORES

Steve Call, Ph.D.
steven.call1@wsu.edu

Jake Smithwick, Ph.D., FMP, SFP
jake.smithwick@uncc.edu

Rebecca Kassa, Ph.D.
rebecca.kassa@simplarfoundation.org

Brian Lines, Ph.D., P.E., F.M.P.
brianlines@ku.edu

Kenneth Sullivan, Ph.D., M.B.A.
Kenneth.Sullivan@asu.edu

Relatório Global de Salários e Remunerações da IFMA de 2026

© 2026 International Facility Management Association

As opiniões expressas pelos autores não refletem necessariamente as da IFMA, nem de qualquer entidade ligada à IFMA. Nem os autores nem a IFMA se responsabilizam por quaisquer danos decorrentes do uso desta publicação. Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida ou transmitida sob qualquer forma ou por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia, gravação ou qualquer sistema de armazenamento e recuperação de informações, sem a autorização por escrito da editora.

Para obter mais informações, entre em contato com: (281) 974-5665 | research@ifma.org

ISBN: 978-1-883176-84-6



Amy S. Dufrane, Ed.D., SPHR, CAE

CEO, HRCI

Prezada Comunidade da IFMA,

A forma como trabalhamos continua a evoluir e, com ela, a relação entre as pessoas que moldam o ambiente de trabalho e os profissionais que o administram.

Há décadas, os setores de recursos humanos e de gestão de instalações compartilham um objetivo comum: criar ambientes nos quais as pessoas possam dar o melhor de si no trabalho. Embora nossas disciplinas tenham, tradicionalmente, abordado esse objetivo sob diferentes perspectivas, as organizações atuais contam cada vez mais com a colaboração entre os líderes de RH e de Gestão de Instalações (FM) para promover o bem-estar dos funcionários, a resiliência organizacional e o desempenho empresarial.

É esse objetivo comum que torna a parceria entre a HRCI e a IFMA tão significativa.

Mais do que simplesmente unir duas organizações, essa colaboração reflete uma convicção mais ampla de que o futuro do trabalho exige um maior alinhamento entre as funções. É por isso que a comunidade da HRCI teve orgulho de participar do estudo “Global Salary and Compensation” deste ano. À medida que o ambiente de trabalho muda — por meio de novas tecnologias, da evolução das expectativas dos funcionários e de novas formas de trabalho —, as organizações mais bem-sucedidas serão aquelas em que as pessoas, os locais e os processos sejam projetados para se apoiarem mutuamente.

Na HRCI, há mais de 50 anos promovemos o avanço da profissão de RH por meio de padrões, certificações e desenvolvimento profissional reconhecidos mundialmente. Sabemos que o aprendizado tem maior valor quando reflete as realidades com as quais os profissionais se deparam diariamente. Trabalhar em parceria com a IFMA nos permite ampliar essa filosofia, criando oportunidades para que os profissionais de RH e de FM aprendam uns com os outros e fortaleçam as competências que unem nosso trabalho.

Seja o seu foco a experiência dos funcionários, as operações no local de trabalho, a cultura organizacional ou a continuidade dos negócios, os desafios que temos pela frente são cada vez mais comuns. Por meio de pesquisas importantes como essa, esperamos contribuir para o surgimento de novas ideias, uma colaboração mais profunda e um aprendizado prático que nos ajude a construir ambientes nos quais tanto as pessoas quanto as empresas possam prosperar.

Estamos muito animados em continuar aprendendo com vocês e apoiando os objetivos comuns dos setores de RH e gestão de instalações.





Equipe do Projeto Consultivo da IFMA

Stephen Ballesty, CFM, Membro da IFMA, FRICS, FAIQS
In-Touch Advisory

Alice Hogueisson, CFM, SFP
Edelman

Steven Pons, CFM, SFP, Membro Associado do RICS
ServiceLink

Glen Thomas, FMA
Knight Swift Transportation

Relatório Global sobre Salários e Força de Trabalho no Setor de FM de 2026

IFMA | Principais conclusões em resumo



Salário-base médio por nível de cargo

Júnior	\$88,800
Pleno	\$105,500
Sênior	\$127,200
Executivo	\$156,000

Salário-base médio por região

América do Norte	\$128,400
Europa	\$91,000
Ásia-Pacífico	\$80,600
Oriente Médio	\$76,500
África	\$55,200

Perfil da força de trabalho

98% empregado em tempo integral	77% trabalhar internamente
23% são mulheres (inalterado desde 2011)	
65% possuir diploma de graduação ou nível superior	~15 anos média horizonte de aposentadoria

Mercado de Trabalho e Retenção

3 meses tempo médio para preencher uma vaga de FM	81% afirmam que as habilidades profissionais são essenciais para o FM
37% atualmente atuando como mentor	
+6 pontos aumento da disposição para mudar de empregador	19% entrou no FM diretamente da faculdade (alta de 4 pontos)

Benefícios e satisfação

80% satisfeito com o salário e os benefícios	5% contribuição média do empregador para o plano 401(k)
4 semanas média de férias remuneradas por ano	
7% ter férias remuneradas ilimitadas (quase o dobro)	9 horas tempo médio de deslocamento semanal

Inteligência Artificial na Gestão de Instalações (FM)



TENSÃO PRINCIPAL: O aumento salarial na área de FM (+18%) não acompanhou o ritmo da inflação global acumulada estimada (-25%) desde 2021. Os empregadores estão cada vez mais utilizando bônus, benefícios e ferramentas de IA como estratégias de retenção – mas 51% dos profissionais de FM continuam abertos à possibilidade de mudar de empregador, um aumento em relação aos 45% registrados na pesquisa anterior.



Michael V. Geary, CAE

Presidente e Diretor Executivo
Associação Internacional de Gestão
de Instalações

Introdução

A remuneração continua sendo um fator determinante tanto na aquisição quanto na mobilidade de talentos. Para os profissionais, esse é um fator fundamental a ser levado em conta na hora de escolher trajetórias profissionais, avaliar as funções atuais ou buscar novas oportunidades. Para os empregadores, o salário e os benefícios são a base das estratégias de recrutamento e retenção, especialmente em meio à escassez de mão de obra ou ao aumento da demanda por conhecimentos especializados.

Publicado a cada poucos anos, o Relatório Global sobre Salários e Remuneração na Área de Gestão de Instalações da IFMA avalia as perspectivas salariais, as condições e as tendências no setor de FM, a fim de atender às demandas tanto de indivíduos quanto de empresas. Profissionais em atividade, recém-formados que estão ingressando no mercado de trabalho e aqueles que estão fazendo a transição para uma carreira em gestão de instalações podem utilizar essas informações para garantir que sejam devidamente reconhecidos, seja ao negociar um aumento salarial, buscar uma promoção ou garantir um emprego. Os profissionais responsáveis pelo recrutamento que buscam talentos novos e experientes na área de FM podem comparar e aprimorar seus pacotes de remuneração para se destacarem em um mercado de trabalho competitivo.

As tendências salariais são influenciadas pelo setor de atividade, pelo nível de responsabilidade e pela localização geográfica. O mais recente relatório da IFMA apresenta os salários-base e os benefícios por país, bem como por províncias canadenses e estados americanos. Essa informação é especialmente valiosa para defender, com base em dados concretos, um aumento salarial e para determinar se a oferta de um empregador é justa.

Outros fatores que afetam tanto a rotatividade da força de trabalho quanto as mudanças nas funções da área de FM — como a crescente adoção de ferramentas de inteligência artificial, o envelhecimento da força de trabalho da área de FM e a diversidade de gênero limitada — são descritos em detalhes para proporcionar aos leitores uma visão abrangente da situação atual da profissão e de para onde ela provavelmente se dirige, exigindo atenção ao treinamento de competências, à orientação profissional e ao planejamento de sucessão, bem como à promoção contínua da conscientização sobre a área de FM para garantir resiliência e crescimento.

O conhecimento molda a estratégia. Isso contribui para a tomada de decisões inteligentes. Os relatórios de pesquisa e benchmarking da IFMA ajudam os profissionais de FM em todo o mundo a ampliar seus conhecimentos por meio de dados reais e análises de especialistas, proporcionando a visão tática necessária para aproveitar as tendências emergentes do setor.



Índice

8 Resumo Executivo

9 Tendências demográficas e salariais

- 10 Perfis e dados demográficos da FM
- 11 Gênero
- 11 Idade
- 11 Planos de aposentadoria
- 13 Educação
- 14 Setor industrial
- 14 Responsabilidades da função
- 15 Região geográfica
- 15 Nível de responsabilidade
- 17 Mudanças na empresa

18 Remuneração

- 19 Nível de responsabilidade
- 21 Bônus
- 21 Aumentos e reduções salariais

22 Benefícios

- 23 Aposentadoria
- 23 Seguro
- 26 Benefícios complementares e férias
- 27 Mercado de Trabalho da FM
- 29 Orientação
- 31 IA

33 Conclusões e pontos-chave

- 36 Salário-base por subsetor da indústria
- 49 Salário-base por país
- 58 Salário-base por província canadense
- 59 Salário-base nos EUA Estado
- 65 Perfis de remuneração dos cargos de gestão
- 65 Remuneração inicial por setor
- 66 Remuneração de cargos de nível médio por setor
- 73 Remuneração de cargos de nível sênior por setor
- 77 Remuneração de executivos por setor
- 81 Detalhes do pacote de benefícios
- 81 Benefícios de aposentadoria
- 82 Benefícios complementares
- 83 Ferramenta de previsão de salário-base
- 86 Termos, Abreviações e Definições



Resumo Executivo

O Relatório Global de Salários e Remuneração da IFMA apresenta uma análise abrangente da remuneração, dos dados demográficos da força de trabalho e da evolução das expectativas profissionais no setor de gestão de instalações (FM) em todo o mundo. Com base em dados de mais de 3.300 profissionais da área de FM, o relatório apresenta referências detalhadas sobre salários-base, estruturas de bônus, benefícios de aposentadoria e de seguro, além de benefícios adicionais. Esses parâmetros de referência são ainda diferenciados por região, nível profissional, escolaridade, função principal no trabalho e características demográficas, a fim de apoiar a tomada de decisões bem fundamentadas tanto para indivíduos quanto para organizações.

Os resultados destacam uma forte estabilidade no emprego em toda a profissão; níveis salariais em alta, especialmente em funções operacionais e voltadas para projetos; e pressões crescentes decorrentes da inflação global e da escassez de mão de obra. As tendências demográficas revelam um horizonte de aposentadoria cada vez mais curto, um desequilíbrio de gênero persistente e uma dependência crescente dos cursos de ensino superior como via de acesso à profissão.

Atualmente, a maioria dos profissionais de FM demonstra disposição para mudar de empregador, o que indica um risco elevado de rotatividade, além de desafios crescentes no recrutamento. O relatório também documenta as crescentes expectativas em relação às habilidades, incluindo a ênfase contínua nas competências técnicas de ofícios e a rápida aceleração da adoção da inteligência artificial (IA). As estratégias de benefícios oferecidas pelos empregadores também estão mudando, com a flexibilidade nas modalidades de trabalho remoto e híbrido diminuindo, ao mesmo tempo em que os benefícios voltados para o bem-estar se expandem.

Por fim, uma análise global da disponibilidade de mão de obra ressalta o papel fundamental da orientação profissional e do desenvolvimento profissional no fortalecimento dos canais de formação de talentos na área de FM.