



Remuneração **além do salário**



1.

Introdução

2.

Tipos de remunerações para trabalhadores CLT

- Salários
- Benefícios obrigatórios
- Benefícios flexíveis
- Premiações e comissões

3.

Como estruturar uma estratégia de remunerações

4.

Vantagens de oferecer remunerações além do salário

- Investimento na saúde financeira dos funcionários
- Investimento na saúde física e mental da equipe
- Promoção do acesso à cultura e entretenimento
- Investimento no desenvolvimento profissional
- Fortalecimento de laços entre a empresa e a equipe
- Atração e encantamento de novos talentos
- Melhora nos índices de motivação e produtividade

5.

Conclusão

1. Introdução

Você sabia que para **78%** dos trabalhadores CLT, apenas o salário não é o suficiente na hora de escolher um novo emprego? Esse dado foi obtido por uma pesquisa conduzida pela Creditas Benefícios em dezembro de 2021, para conhecer as necessidades dos candidatos e auxiliar o RH estratégico a ampliar suas estratégias de atração e encantamento.

Outros dados levantados nessa pesquisa são que **25%** dos trabalhadores trocariam de emprego para receber um pacote de benefícios melhor e apenas **53%** estão completamente satisfeitos com os benefícios que recebem no emprego atual. A boa notícia é que mudar essa realidade é mais simples do que parece.

Para auxiliar o RH estratégico a encantar os melhores profissionais do mercado e reduzir consideravelmente as taxas de turnover, a Creditas Benefícios vai explicar quais são os tipos de remuneração que as empresas podem oferecer à sua equipe de trabalho e quais são os impactos positivos da remuneração além do salário.

Boa leitura!

2. Tipos de remunerações para trabalhadores CLT

Embora muitas pessoas confundam o salário com remuneração, os termos não são sinônimos. Enquanto o salário refere-se ao pagamento pelos serviços prestados durante o mês, a remuneração é a soma de todos os valores que são pagos ao trabalhador, incluindo o próprio salário, os benefícios obrigatórios e flexíveis, comissões, extras e premiações.

A seguir, vamos explicar melhor como funciona cada tipo de remuneração oferecida ao colaborador e como o pagamento deve ser realizado, assim, a empresa não corre o risco de desrespeitar as leis trabalhistas ou prejudicar a equipe.

Salários

Também conhecido como remuneração funcional, o salário é definido de acordo com o cargo que o trabalhador exerce na empresa, sendo igual para todos que praticam a mesma função. No geral, há um equilíbrio no mercado, fazendo com que todos os concorrentes ofereçam salários parecidos, sempre respeitando o piso salarial do setor.

Entretanto, a empresa é autorizada pelas leis trabalhistas a oferecer remunerações superiores a funcionários que buscam qualificação profissional após a contratação, como um incentivo para o desenvolvimento pessoal e profissional. Para fazer sentido, essa prática deve estar sempre atrelada a um plano de carreira.

Pela similaridade entre os salários oferecidos por empresas que atuam no mesmo mercado, esse tipo de remuneração não costuma ser um fator decisório para a escolha de um novo emprego. Por essa razão, é essencial que os empregadores se atentem aos tipos variados de incentivos, a fim de atrair e encantar talentos.

Benefícios obrigatórios

Todos os trabalhadores CLT têm direito inalienável aos benefícios obrigatórios de acordo com as leis trabalhistas, como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), vale transporte, caso o modelo de trabalho seja presencial ou híbrido, e adicional noturno, caso se aplique.

Benefícios flexíveis



No caso dos benefícios flexíveis, o empregador não é obrigado a oferecer aos colaboradores, sendo considerado um incentivo para motivar a equipe de trabalho, atrair novos talentos, investir na qualidade de vida dos funcionários e, conseqüentemente, reduzir o turnover. Os tipos mais comuns de benefícios flexíveis são os seguintes:

- **Nutrição:** vale-alimentação para gastar em mercados, açougues, hortifrutis, entre outros; vale-refeição para gastar em estabelecimentos como restaurantes e lanchonetes; convênio com restaurantes específicos; restaurante no local.
- **Saúde e bem-estar:** plano de saúde pago integral ou parcialmente pela empresa; plano odontológico, investimentos na saúde mental; convênio com academias; auxílio-farmácia; ginástica laboral.
- **Saúde financeira:** empréstimo consignado com desconto em folha; adiantamento salarial; educação financeira; premiações e participação nos lucros.
- **Familiar:** auxílio-creche; extensão da licença parental; auxílio-educação para os filhos; inclusão de familiares nos planos de saúde e odontológico.
- **Qualificação profissional:** graduações, pós-graduações, cursos de extensão, técnicos, de idiomas, entre outros, pago integral ou parcialmente pela empresa.
- **Proteção de renda:** previdência privada; seguro de vida; seguro invalidez.
- **Home office:** ajuda de custos com internet, água, luz e telefone.
- **Mobilidade:** vale-transporte; auxílio-combustível; estacionamento; viagens em carros de aplicativo; viagens profissionais rodoviárias ou aéreas.

Premiações e comissões

As premiações e comissões são remunerações variáveis, condicionadas ao desempenho do colaborador no exercício da função. Dessa forma, os funcionários podem ser compensados com uma porcentagem do valor da transação, no caso das comissões, ou receber um benefício exclusivo por boa performance durante um período, no caso das premiações.

É importante ressaltar que a empresa deve tomar cuidado no momento do pagamento das premiações, afinal, caso o valor seja depositado na conta do colaborador, pode ser confundido com acréscimo indevido de salário, ação que fere as leis trabalhistas. Para evitar a confusão, o prêmio pode ser depositado em um cartão de benefícios flexíveis.

Outra opção é oferecer prêmios além de viagens e experiências únicas. Essa é uma técnica cada vez mais usada por empresas que demonstram preocupação com a qualidade de vida e acesso a cultura e entretenimento da equipe, contribuindo diretamente para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um.



3. Como estruturar uma estratégia de remunerações

O primeiro passo do RH analítico e estratégico para estruturar uma boa estratégia de remunerações além do salário é conduzir pesquisas com a equipe de trabalho, a fim de compreender quais são as maiores necessidades de cada um e chegar a uma solução que atenda ao maior número de colaboradores possível.

Com os dados em mãos, é hora de buscar por empresas que ofereçam pacotes de benefícios flexíveis sob medida para os colaboradores, considerando também a situação financeira da organização, a praticidade para o departamento de recursos humanos e o impacto positivo que pode gerar nos indicadores de desempenho.

Por exemplo, se a causa apontada por um grande número de funcionários para a queda na produtividade for a preocupação com o endividamento, é importante buscar por uma carteira de benefícios flexíveis que oferece opções focadas na saúde financeira, além de auxiliar em alguns custos frequentes, como saúde, lazer e nutrição.



4. Vantagens de oferecer remunerações além do salário

Como foi sinalizado anteriormente, vagas semelhantes oferecem salários equivalentes, portanto, para que a empresa consiga atrair e encantar os melhores talentos do mercado, é essencial que a remuneração funcional não seja o único foco. A seguir, vamos explicar as principais vantagens de oferecer benefícios que impactam na qualidade de vida da equipe.

Investimento na saúde financeira dos funcionários

A preocupação excessiva com o endividamento está entre as principais razões para a queda da motivação e produtividade no trabalho, portanto, impacta diretamente na qualidade do trabalho e no tempo de execução. Dessa forma, empresas que oferecem benefícios financeiros estão mais próximas de obter altas performances da equipe.

Ao optar por uma carteira de benefícios flexíveis, a empresa é capaz de contribuir para a saúde financeira de seus colaboradores sem afetar seu orçamento, afinal, algumas opções disponíveis no mercado, como a Credits, cuida de todas as transações que são realizadas, sem ocupar o precioso tempo do RH.

Saiba mais sobre o adiantamento de salário como benefício flexível no material que a Credits preparou para auxiliar o RH estratégico!

[Ebook adiantamento salarial](#)



Investimento na saúde física e mental da equipe

Uma maneira incrível de evitar o aumento das taxas de absenteísmo e queda na produtividade, enquanto investe na qualidade de vida dos colaboradores é a oferta de benefícios flexíveis focados na saúde física e mental, como convênios médicos e odontológicos ou parceria com instituições que cuidam da saúde mental.

Mas, se quiser sair da caixinha, a empresa também pode oferecer benefícios como convênio com academia e espaços de meditação e ioga, ou dia de spa na empresa e ginástica laboral por exemplo, assim, os colaboradores terá momentos para relaxar e extravasar o estresse causado pela rotina de trabalho.

Além disso, reduzir a carga de trabalho e tornar a rotina menos cansativa e estressante é essencial para evitar problemas como ansiedade, depressão, burnout, estresse, falta de concentração, entre outros, que podem reduzir drasticamente a qualidade de vida dos colaboradores e até causar sintomas físicos, dependendo da intensidade.



Promoção do acesso à cultura e entretenimento

Com tantas preocupações no dia a dia, que vão muito além do trabalho, é comum que algumas pessoas não dêem atenção ao lazer. Para melhorar essa situação, é importante que as empresas ofereçam benefícios flexíveis voltados para a cultura e entretenimento dos funcionários, como vale-cultura ou até premiações culturais.

Essa ação do RH estratégico contribui para a satisfação pessoal dos colaboradores, que terão condições financeiras e incentivos motivacionais para explorar seus hobbies, além de contribuir com o desenvolvimento pessoal, evitar a sobrecarga mental e emocional e proporcionar experiências marcantes e inesquecíveis.

Fortalecimento de laços entre a empresa e a equipe

Agora vamos falar de uma grande vantagem da oferta de remuneração além do salário para a empresa: a criação de laços reais com a equipe de trabalho. Esse fator contribui para que o colaborador entenda o propósito de realizar suas tarefas da melhor maneira possível, a fim de retribuir os benefícios que a empresa oferece.

Quando o RH e a liderança demonstram real preocupação com o bem-estar da equipe e não os enxergam como peças que podem ser substituídas a qualquer momento, a retribuição é genuína, não uma obrigação. Para o colaborador, a maior vantagem é trabalhar em uma empresa agradável e que o mantém motivado dia após dia.

Atração e encantamento de novos talentos

Como já enfatizamos, a oferta de remunerações além do salário é a melhor forma de atrair os melhores talentos do mercado, transformando a empresa em uma marca empregadora. A maior vantagem disso é a possibilidade de escolher candidatos que se encaixam perfeitamente às necessidades da empresa e criar uma equipe de alta performance.

Além disso, quando o RH e a liderança são capazes de manter um excelente clima organizacional e oferecem benefícios flexíveis adequados às necessidades dos colaboradores, reduz drasticamente as chances de turnover, evitando gastos desnecessários com contratações e treinamentos de novos funcionários.

Melhora nos índices de motivação e produtividade

A produtividade de uma equipe motivada e satisfeita é muito maior. Dessa forma, a empresa tem como benefícios a qualidade do trabalho realizado pelos colaboradores, a redução de atrasos nas entregas, a redução de retrabalhos, a redução na taxa de absenteísmo e, acima de tudo, a confiança dos clientes.



5. Conclusão

Após conhecer todas as vantagens que a remuneração além do salário traz para os colaboradores e para a empresa, fica difícil não reavaliar se suas estratégias atuais são suficientes para alavancar a organização, não é mesmo?

Para entender melhor como a implementação de benefícios flexíveis ajuda sua empresa a obter o merecido destaque no mercado e uma vantagem competitiva na atração e encantamento dos melhores talentos do mercado, acesse o blog da Creditas Benefícios, que está recheado de dicas para otimizar os processos do RH estratégico!

[Conheça nosso blog!](#)

Sobre a Creditas

Benefícios

Creditas Benefícios é a carteira de benefícios que potencializa o salário dos colaboradores e eleva a gestão do RH a um novo patamar, sem nenhum custo adicional para a empresa. Concentra, em um único lugar, todo o ecossistema de soluções flexíveis para os colaboradores, contendo: **Cartão de Benefícios Flexíveis**, que agrega soluções de VA, VR, mobilidade premiação e muito mais em um único cartão; **Empréstimo Consignado Privado**, com parcelas descontadas na folha de pagamento e com os menores juros do mercado; **Creditas Store**, plataforma de compras com desconto do valor na folha de pagamento; **Antecipação Salarial**, que possibilita a antecipação do pagamento dos dias trabalhados no mês; **Educação Financeira**, com diagnóstico do perfil do colaborador, produção de conteúdo personalizado e acesso a consultores certificados; **Previdência Privada**, com planos e fundos exclusivos e taxas de administração até 50% mais baixas, Plano de saúde e odonto com as melhores seguradoras do mercado e até Seguro de vida.”

[Conheça a Creditas](#)



