



## Remuneração: Por que se preocupar?

Por que a Gestão da Remuneração deve assumir aspectos estratégicos nas organizações?

A Remuneração Estratégica deve contribuir não só para a administração dos níveis salariais a serem pagos aos colaboradores, mas, também, deve fazer desta administração um meio de direcionamento e desenvolvimento das competências, do clima organizacional, da atração e retenção de talentos; e, principalmente, do alcance dos resultados esperados, através da concepção e utilização de instrumentos e políticas, que sinalizem e incentivem os colaboradores em busca daquilo que a empresa espera deles.

As lideranças têm papel fundamental no alcance de resultados dos colaboradores e devem conhecer bem o pacote que compõe a remuneração. Outro ponto importante é na contratação de novos colaboradores, é fundamental deixar claro, no momento da integração, o pacote que compõe a remuneração. Se ela não for bem divulgada ou bem definida pode gerar conflitos internos e comprometer o desempenho da equipe e em consequência da organização.

Políticas de Remuneração bem divulgadas melhoram o Turnover, Absenteísmo, Motivação dos colaboradores e Imagem da empresa.

Outro meio de remuneração e mais difícil de ser implantada por estar ligada ao nível de desenvolvimento das lideranças, e isto ocorre devido a dificuldade em dar os feedbacks, é a remuneração ligada ao desempenho do colaborador. Este modelo baseia-se em habilidades, competências e resultados, contribuindo para o desenvolvimento do profissional, e em consequência um aumento na remuneração.

Deve ficar claro que é o salário que compõe a remuneração e não o contrário.

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.

### A remuneração de um profissional é composta por:

**Remuneração fixa:** representada pelo salário base

**Remuneração variável:** é aquele em que se pagam parcelas suplementares como comissões, porcentagens, prêmios, gratificações ajustadas, diárias para viagens que excedam a 50% do salário, os adicionais, as gorjetas, etc.

- **ICP (Incentivos Curto Prazo)** Não superior a 12 meses (Bônus, PLR)
- **ILP (Incentivos Longo Prazo)** Superior a 12 meses (stock Options, Previdência Privada)

**Remuneração Indireta:** Não estão diretamente ligadas ao salário fixo ou variável, mas compõem a remuneração: Transporte, Alimentação, Refeição, Assistência Médica e Odontológica.

**Lembrando:** Remuneração deve ser adaptada a realidade de cada segmento, obedecendo as suas características e particularidades.



Alessandro Natal é Diretor da UNIC – Gestão e Negócios Empresariais consultoria especializada em Gestão Empresarial. Formado em Administração de Empresas com habilitação em Sistemas de Informação. Palestrante em cursos, treinamentos e eventos para preparação de profissionais para o mercado de trabalho. Auditor Líder de Sistema de Gestão da Qualidade certificado pelo RABQSA. Coach especialista em implantação de Modelo de Gestão nas empresas e desenvolvimento de lideranças. Colunista do Carreira & Sucesso da Catho nos assuntos de Gestão Empresarial e Liderança.  
Contato: [alessandro@unicgestaoenegocios.com.br](mailto:alessandro@unicgestaoenegocios.com.br)