Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.02, 2025
ISSN 2178-6925

BENEFÍCIOS, REMUNERAÇÃO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL: MUITO ALÉM DO SALÁRIO

BENEFITS, COMPENSATION AND PROFESSIONAL APPRECIATION: MUCH MORE THAN SALARY

Pedro Emílio Amador Salomão
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: peas8810@gmail.com

Daniele Guimaraes de Castro Nery
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: danielegcastro@gmail.com

Daniel de Matos Rodrigues
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: dmatosr@gmail.com

Geise Cardoso de Matos
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: prof.geisematos@gmail.com

Joyce Amely Rodrigues Marquez
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: joyceamely@gmail.com

Marcelo Henrique Xavier de Souza
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: mclo.henriqueeafsal@gmail.com

Márcia Keli Carvalho Ferreira
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: alfaunipacmarcia@gmail.com

Marlise Almeida da Silveira
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: marlise.silveira01@gmail.com

Nicholas Sander Souto
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: nssouto@hotmail.com

Priscila Marques Garcia
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: priscilagmarques@yahoo.com.br

Rinaldo Conceição Paiva
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: rs.equipeempresarial@gmail.com

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.02, 2025
ISSN 2178-6925

Tarciana Oliveira da Silva Aroeira
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: profatarciana@gmail.com

Daniel de Azevedo Teixeira
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: danielteixeira@unipacto.com.br

Resumo

Este artigo tem como objetivo discutir a importância da remuneração, dos benefícios e da valorização profissional na retenção de talentos dentro das organizações. Mais do que um simples pagamento financeiro, a satisfação dos colaboradores está diretamente ligada às estratégias adotadas para oferecer um pacote de benefícios flexível, programas de participação nos lucros e resultados, planos de carreira bem estruturados e a promoção de qualidade de vida no ambiente corporativo. O artigo também analisa como a pesquisa salarial e o benchmarking podem ajudar as organizações a se manterem competitivas no mercado.

Abstract

This article aims to discuss the importance of compensation, benefits and professional development in retaining talent within organizations. More than just financial payment, employee satisfaction is directly linked to the strategies adopted to offer a flexible benefits package, profit-sharing programs, well-structured career plans and the promotion of quality of life in the corporate environment. The article also analyzes how salary surveys and benchmarking can help organizations remain competitive in the market.

1. Introdução

A gestão de pessoas é um fator essencial para o sucesso das empresas modernas. Em um cenário competitivo, reter talentos qualificados tornou-se um desafio cada vez maior. Para isso, as organizações precisam ir além da remuneração tradicional e oferecer um pacote de benefícios atrativo, que contemple desde flexibilização nas condições de trabalho até oportunidades claras de crescimento profissional.

2. Tendências em Benefícios Flexíveis

Os benefícios flexíveis estão ganhando espaço nas organizações, permitindo que os colaboradores escolham os incentivos que mais se adequam às suas necessidades individuais. Algumas das tendências incluem:

- Plano de saúde modular, permitindo escolha entre diferentes tipos de cobertura;
- Auxílio home office, incluindo suporte financeiro para equipamentos e internet;
- Benefícios voltados para bem-estar, como academias, terapia e programas de mindfulness;

- Horários flexíveis e trabalho remoto parcial ou integral.

Essas tendências promovem maior satisfação e engajamento dos colaboradores, contribuindo para a retenção de talentos.

3. Programas de Participação nos Lucros e Resultados (PLR)

A PLR é uma estratégia que alinha os interesses dos colaboradores aos objetivos organizacionais. Para implementá-la de forma eficaz, as empresas devem:

- Definir metas claras e alcançáveis para os colaboradores;
- Criar um modelo transparente de distribuição dos lucros;
- Estabelecer critérios objetivos para a participação, garantindo equidade;
- Monitorar continuamente os resultados para ajustar a estratégia conforme necessário.

A implementação bem-sucedida da PLR aumenta a motivação dos funcionários e fortalece a cultura organizacional.

4. Pesquisa Salarial e Benchmarking

A definição de uma política salarial competitiva depende da análise de mercado. O benchmarking salarial permite que as organizações:

- Compreendam as médias salariais praticadas no setor;
- Identifiquem discrepâncias e ajustem suas tabelas de remuneração;
- Adotem uma estratégia transparente de revisão de salários;
- Reduzam a rotatividade de colaboradores por insatisfação financeira.

Empresas que monitoram suas práticas salariais garantem maior justiça interna e atraem os melhores profissionais do mercado.

5. Plano de Carreira e Sucessão

Ter um plano de carreira bem estruturado é fundamental para a motivação e retenção dos colaboradores. Os principais elementos incluem:

- Definição clara dos caminhos de crescimento profissional dentro da empresa;
- Capacitação e desenvolvimento contínuo dos colaboradores;
- Programas de mentoria e coaching para preparação de futuras lideranças;
- Avaliações periódicas de desempenho para identificação de talentos.

Com um plano de sucessão bem estruturado, as empresas conseguem minimizar lacunas de liderança e garantir uma progressão de carreira consistente para seus colaboradores.

6. Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no ambiente corporativo está diretamente relacionada à produtividade e ao bem-estar dos colaboradores. Algumas práticas que promovem esse equilíbrio incluem:

- Incentivo ao home office e à flexibilidade de horários;

- Políticas de inclusão e diversidade para um ambiente de trabalho acolhedor;
- Programas de saúde mental, como suporte psicológico e atividades de relaxamento;
- Benefícios relacionados à família, como licença-parental estendida e auxílio-creche.

Essas iniciativas aumentam a satisfação dos colaboradores e reduzem taxas de absenteísmo e turnover.

7. Conclusão

A retenção de talentos vai muito além da remuneração tradicional. Empresas que adotam benefícios flexíveis, programas de participação nos lucros, benchmarking salarial, planos de carreira estruturados e iniciativas voltadas à qualidade de vida criam um ambiente de trabalho mais atrativo e produtivo. Dessa forma, garantem a satisfação e o comprometimento de seus colaboradores, aumentando sua competitividade no mercado.

Referências

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2021.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- AMADOR SALOMÃO, P. E. .; TEIXEIRA OLIVEIRA SANTOS, A. . EVOLUÇÃO E DESAFIOS NA AVALIAÇÃO CIENTÍFICA: DA CLASSIFICAÇÃO DE PERIÓDICOS À QUALIDADE INTRÍNSECA DOS ARTIGOS. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, *[S. l.]*, v. 1, n. 1, p. 1–18, 2025. DOI: 10.61164/rmnm.v1i1.3481.
- ULBRICH, D. **Recursos Humanos Estratégicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019.