

Aumento de salário x benefícios: qual a melhor opção?

Os benefícios salariais são uma forma de incrementar os ganhos dos colaboradores na empresa, sem ter um aumento no salário. Contudo, tal fato pode causar dúvidas nos gestores e profissionais de RH.

Afinal, tanto os benefícios quanto o salário são fundamentais para a motivação e [produtividade](#), ainda que tenham características um pouco diferentes. Então, em qual deles investir?

A escolha da melhor estratégia dependerá das características da equipe e dos objetivos da empresa e é importante que isso seja avaliado com atenção, para não prejudicar a satisfação dos profissionais.

Quer saber mais sobre o assunto? Continue a leitura para entender sobre a diferença entre aumento de salário e benefícios, e em que momento é melhor adotar cada um deles.

Por que oferecer um aumento de salário?

O salário consiste no montante pago ao trabalhador em troca dos serviços prestados, ao longo do mês. Já os benefícios são itens complementares que a empresa oferece aos seus colaboradores para mantê-los motivados e qualificados, como plano de saúde, bolsas de estudo etc.

Todo colaborador deseja um aumento salarial, mas nem sempre essa é a melhor solução para a companhia. É preciso [avaliar o impacto financeiro](#) disso — afinal, o custo total de um trabalhador vai além do seu salário, sendo necessário considerar os impostos trabalhistas no cálculo.

O aumento salarial, geralmente, é mais indicado quando se nota uma defasagem em relação ao mercado. Sendo assim, pesquise sobre a sua área para entender o valor pago aos profissionais que atuam em cargos, ramos e em empresas com porte parecido com a sua.

Se os ganhos estiverem abaixo do mercado, pode ser significativo ajustar o salário da equipe, pois, além da motivação deles, a atitude contribui para reter e atrair talentos. Além disso, se a empresa tem exigido muito de seus colaboradores, é importante reconhecer financeiramente os esforços.

Contudo, se a ideia é conceder um aumento para profissionais específicos, que apresentam um desempenho superior aos outros, é recomendado fazer isso por meio de uma promoção de cargo — do contrário, os outros funcionários podem sentir injustiçados e até entrar com uma ação judicial para ter equiparação salarial.

Sendo assim, o aumento salarial pode ser indicado nas seguintes situações:

- para equiparar o salário da equipe ao oferecido no mercado;
- para recompensar o esforço dos trabalhadores;
- para reconhecer profissionais acima da média, com promoções de cargos e salários.

Quais descontos podem existir no salário dos colaboradores?

O aumento de salário pode alterar os descontos obrigatórios, como o INSS (de 8% a 11%) e o Imposto de Renda de Pessoa Física (IRPF), que pode descontar de 7,5% até 27%, de acordo com a base salarial. Já os descontos não obrigatórios, como o vale-transporte (máximo 6% de desconto) e o vale-alimentação ou refeição (desconto máximo de 20%), também podem ser influenciados pelo aumento do salário.

Quando é melhor dar mais benefícios salariais?

Os **benefícios** salariais, por outro lado, são uma forma especial de melhorar a remuneração, sem precisar realizar um aumento de salário. Como não há incidência de impostos trabalhistas, a medida pode ser mais vantajosa financeiramente. Eles costumam ser aplicados quando o empregador busca:

- aumentar a motivação, o engajamento e a produtividade da equipe;
- atrair e reter talentos;
- melhorar a imagem empresarial, demonstrando que valoriza a equipe.

Quais os benefícios mais desejados no mercado?

O salário e os benefícios podem influenciar muito mais na satisfação e engajamento do colaborador com a empresa do que se pode imaginar. Muitas vezes, eles se tornam um fator decisivo para que as pessoas escolham entrar ou continuar em uma organização — sendo um diferencial que garante poder de negociação entre as partes.

Os benefícios são bastante desejados pelos profissionais que podem usufruir de comodidades para melhorar o seu bem-estar, qualidade de vida e desenvolvimento profissional. Veja, a seguir, alguns dos itens mais valorizados pelos trabalhadores.

Plano de saúde

O plano de saúde é um dos benefícios mais ofertados pelas empresas e também um dos mais desejados pelos profissionais, pois permite um atendimento médico de qualidade para o trabalhador e seus familiares. Além de ser útil, em caso de emergências, o plano contribui para a qualidade de vida das pessoas, que podem realizar acompanhamento e exames preventivos.

Vale-refeição

Benefícios de alimentação são mais alguns dos itens que despertam o interesse dos funcionários, pois facilitam a refeição, já que são aceitos em inúmeros estabelecimentos, inclusive por delivery. Dessa forma, o beneficiário pode escolher a opção que mais lhe agrada.

Participação nos lucros

A participação nos lucros é um tipo de benefício adotado por grandes companhias, que oferecem esse bônus em dinheiro, quando a equipe bate as metas estipuladas. Mas, nada impede que tal fato seja aplicado em pequenos e médios negócios.

Para instituir o programa, é preciso incluir todas as pessoas da empresa e definir metas atingíveis. Além disso, é fundamental ter regras transparentes sobre a porcentagem do lucro que será oferecida — a divisão pode ser igual para todos os colaboradores ou variar, de acordo com o cargo e salário.

Previdência privada

A previdência privada é mais um dos benefícios salariais indispensáveis para muitos profissionais, pois ela consiste em um rendimento extra, após a aposentadoria.

Há alguns formatos de previdência privada corporativa, e os gestores devem avaliar as características com atenção para definir o mais atrativo, de acordo com o perfil dos funcionários e as condições orçamentárias. Em um dos modelos, por exemplo, a empresa faz um aporte financeiro equivalente ao feito pelo colaborador, como 5% do salário.

Convênio com farmácias, academias e escolas

Se a empresa não tem condições de arcar com um benefício integral, pode realizar acordos com outras instituições, como farmácias, academias, escolas de idioma e faculdades, para disponibilizar descontos para a equipe. Esses são alguns dos benefícios mais atrativos no meio empresarial.

Porém, antes de adotar qualquer um deles, é necessário fazer uma pesquisa para descobrir quais são mais interessantes para a maior parte dos colaboradores. Assim, você não corre o risco de oferecer um serviço que não condiz com o perfil deles.

Como decidir sobre a remuneração?

A remuneração de um funcionário é composta pelo salário e os benefícios que ele recebe. À primeira vista, decidir sobre isso pode parecer algo complicado, porém, na medida em que uma política de salários e benefícios é adotada pela empresa, a remuneração passa a ser algo essencial à cultura organizacional. A seguir, veja algumas dicas práticas.

Converse com seus colaboradores

A primeira coisa é avaliar o quadro de funcionários e identificar os diferentes perfis existentes na empresa. Cada um deles tem necessidades e objetivos diversos, sendo fundamental que a organização compreenda essas variáveis e consiga alinhar as expectativas. Algumas medidas para isso são:

- pesquisas para entender o perfil da equipe e a motivação deles;
- conversas ou reuniões informais com grupos de funcionários.

Pesquise os benefícios oferecidos no mercado

Da mesma forma, é bom conhecer quais benefícios estão sendo aplicados pelos concorrentes. Afinal, outra empresa pode se apresentar como mais atrativa, [retirando talentos](#) do seu negócio.

Além dos itens mais conhecidos — como plano de saúde e odontológico, vale-alimentação ou refeição e previdência privada — as companhias ainda podem estabelecer um pacote de benefícios com auxílio-creche, horário flexível, plano de carreira, cartão combustível, vale-cultura, entre outras iniciativas.

Estabeleça recompensas por resultados

Os benefícios podem ser ofertados como uma forma de premiar os colaboradores por metas alcançadas. Assim, é importante elaborar um [plano de premiação](#), de acordo com os resultados obtidos por cada um.

Crie uma política de benefícios

Depois de saber quais benefícios devem ser oferecidos e como o aumento de salário pode ser ofertado, é fundamental estabelecer regras claras para essa remuneração. Para isso, crie uma política completa, que inclua plano de benefícios, cargos e salários e quais os critérios para a evolução na carreira.

Como se inspirar em cases de sucesso?

Benefícios diferenciados podem colocar as companhias em destaque, atraindo mais profissionais competentes e reforçando a cultura empresarial. Para você entender melhor como isso acontece, vamos citar algumas organizações que se destacaram no mercado por inovar nos benefícios, investir nos colaboradores e melhorar o desempenho do negócio. Confira!

Em 2014, a Elektro se destacou entre as companhias nacionais e multinacionais, ao investir no aprimoramento das habilidades de seus profissionais com o programa “Educação Corporativa Elektro”. Além disso, conta com iniciativas como “Jovens Talentos” e o “Programa de Desenvolvimento da Gestão Elektro”, que visa à melhoria contínua dos líderes e o desenvolvimento de competências organizacionais e profissionais.

Caterpillar

A Caterpillar tem um dos menores índices de turnover no mercado, não passando de 1%. Além de investir na profissionalização de seus colaboradores, ela distribui medicamentos gratuitamente e oferece acompanhamento médico para doentes crônicos.

Um setor especializado é responsável por administrar um serviço de reabilitação para dependentes químicos e alcoólicos, assim como programas de incentivo a parar de fumar, que também fazem parte da política da companhia.

Google

A Google foi pioneira em muitas estratégias de motivação dos colaboradores, sendo replicadas, posteriormente, em diversas instituições no mundo. Ao priorizar a liberdade e responsabilidade, ela permite ao profissional decidir a própria rotina, desenvolver projetos e sugerir novas ideias. A disponibilidade de lanches gratuitos, salas de jogos, espaços de descanso e creche no local são algumas das iniciativas para manter uma equipe engajada e satisfeita.

Essas são algumas dicas para ajudar você a definir a melhor remuneração para a equipe. De qualquer forma, é necessário compreender que apenas ganhos financeiros, sejam eles benefícios salariais ou aumento, não garantem a atração e a retenção de pessoas. Muitas vezes, o clima e a cultura organizacional são ainda mais valorizados. Por isso, conheça sua empresa e saiba tudo que pode ser melhorado para engajar e motivar seus colaboradores.

Se você gostou de saber mais sobre o assunto e pretende oferecer benefícios salariais para a sua equipe, mas ainda tem dúvidas sobre qual escolher, [entre em contato](#) e conheça as nossas soluções!