



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL Centro de Emprego e Formação Profissional do Porto

Formando/a:		Formadora: Helga Marques
UFCD 0612		Data:

RH - POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

As políticas de remuneração são diretrizes e procedimentos estabelecidos por uma organização para determinar como os funcionários serão compensados pelo seu trabalho.

Implementar políticas de remuneração bem definidas é essencial para atrair, reter e motivar funcionários, além de garantir que a organização opere de maneira justa, competitiva e alinhada com seus objetivos estratégicos.

Estas políticas são cruciais para garantir que a remuneração seja justa, competitiva e alinhada com os objetivos estratégicos da empresa.

A seguir, estão alguns dos principais componentes das políticas de remuneração, seus objetivos, procedimentos e exemplos.

Componentes das Políticas de Remuneração

1. Objetivos da Remuneração

- Atrair e reter talentos qualificados.
- Motivar e recompensar o desempenho dos funcionários.
- Garantir equidade interna e competitividade externa.
- Alinhar a remuneração com os objetivos estratégicos da empresa.
- Promover a transparência e a justiça nas práticas de pagamento.

2. Estrutura de Remuneração

- **Salário Base:** O valor fixo pago ao funcionário, geralmente determinado pelo cargo, experiência e qualificações.
- **Benefícios:** Inclui planos de saúde, seguros, vale-refeição, vale-transporte, entre outros.
- **Incentivos de Curto Prazo:** Bônus anuais, comissões e prêmios por desempenho.
- **Incentivos de Longo Prazo:** Planos de ações, participação nos lucros e opções de compra de ações.
- **Outros Benefícios:** Dias de férias adicionais, horários flexíveis, home office, etc.





INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
Centro de Emprego e Formação Profissional do Porto

Formando/a:		Formadora: Helga Marques
UFCD 0612		Data:

3. Critérios de Determinação de Salários

- **Avaliação de Cargos:** Análise e classificação dos cargos com base em sua responsabilidade, complexidade e impacto.
- **Pesquisa Salarial:** Comparação dos salários com os praticados no mercado para cargos semelhantes.
- **Desempenho Individual:** Avaliação do desempenho do funcionário como critério para ajustes salariais e bônus.
- **Competências e Habilidades:** Reconhecimento de competências específicas e habilidades críticas para a organização.

4. Políticas de Ajuste Salarial

- **Ajustes Anuais:** Reajustes salariais baseados em inflação, desempenho ou mudanças no mercado.
- **Promoções:** Aumento salarial relacionado a promoções internas e progressão na carreira.
- **Ajustes Especiais:** Ajustes feitos em resposta a mudanças específicas, como mudanças no mercado de trabalho ou em resposta à escassez de habilidades.

5. Procedimentos de Remuneração

- **Revisão Salarial:** Processos e critérios utilizados para revisar e ajustar salários regularmente.
- **Distribuição de Bônus:** Procedimentos para determinar e distribuir bônus e incentivos.
- **Comunicação:** Estratégias para comunicar claramente as políticas de remuneração aos funcionários.
- **Transparência:** Manutenção de transparência nas práticas de remuneração para promover confiança e satisfação.





INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
Centro de Emprego e Formação Profissional do Porto

Formando/a:		Formadora: Helga Marques
UFCD 0612		Data:

Exemplos de Políticas de Remuneração

1. Política de Equidade Salarial

- **Objetivo:** Garantir que todos os funcionários recebam uma remuneração justa e equitativa.
- **Procedimento:**
 - Realizar auditorias salariais regulares para identificar e corrigir disparidades.
 - Implementar critérios claros e objetivos para a determinação de salários e ajustes.
 - Promover transparência nos critérios de remuneração.

2. Política de Remuneração Baseada em Desempenho

- **Objetivo:** Recompensar funcionários com base em seu desempenho individual e contribuição para os objetivos da empresa.
- **Procedimento:**
 - Estabelecer metas claras e mensuráveis para os funcionários.
 - Realizar avaliações de desempenho periódicas.
 - Determinar bônus e aumentos salariais com base nos resultados das avaliações.

3. Política de Remuneração Competitiva

- **Objetivo:** Manter a competitividade da empresa no mercado de trabalho.
- **Procedimento:**
 - Realizar pesquisas salariais regulares para comparar a remuneração com a de outras empresas do setor.
 - Ajustar a estrutura de remuneração para garantir que esteja alinhada com as tendências do mercado.
 - Oferecer benefícios e incentivos adicionais para atrair e reter talentos.





INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL Centro de Emprego e Formação Profissional do Porto

Formando/a:		Formadora: Helga Marques
UFCD 0612		Data:

Benefícios das Políticas de Remuneração

- **Retenção de Talentos:** A remuneração competitiva ajuda a reter funcionários qualificados e reduzir a rotatividade.
- **Motivação e Desempenho:** Recompensar o desempenho incentiva os funcionários a se esforçarem e alcançarem metas.
- **Equidade e Justiça:** Políticas claras e transparentes promovem a equidade e justiça, aumentando a satisfação e o compromisso/engajamento dos funcionários.
- **Alinhamento com Estratégia:** A remuneração alinhada com os objetivos estratégicos da empresa ajuda a direcionar os esforços dos funcionários para as prioridades da organização.
- **Conformidade Legal:** As políticas de remuneração ajudam a garantir que a empresa esteja em conformidade com as leis e regulamentos trabalhistas.

Implementação e Revisão das Políticas

1. **Comunicação:** As políticas de remuneração devem ser claramente comunicadas a todos os funcionários.
2. **Formação e Treinamento:** Oferecer formação e treino prático para gerentes e supervisores sobre como aplicar as políticas de remuneração de forma justa e consistente.
3. **Revisão e Atualização:** Revisar regularmente as políticas de remuneração para garantir que permaneçam relevantes e eficazes em resposta às mudanças no mercado e na organização.

