

Diversidade de verdade nas empresas



ÍNDICE:

1

Introdução: O que é diversidade no trabalho?

2

Como o RH pode fazer a diferença?

- Recrutamento e seleção
- Plano de carreira
- Encantamento da equipe

3

Inclusão de minorias

- Igualdade de gênero em todas as etapas
- Relação entre parentalidade e trabalho
- Como combater a discriminação racial no trabalho
- Como realmente apoiar a causa LGBTQIA+
- Vozes da periferia: diversidade social nas empresas
- Por que sua empresa deve ser um ambiente laico?
- Etarismo: como combater a discriminação por idade
- Acessibilidade para PCDs nas empresas

4

Resultados positivos da cultura da inclusão

- Segurança para os colaboradores
- Sentimento de pertencimento
- Ideias diversificadas e criativas
- Laços entre a empresa e a equipe
- Diferencial na atração de talentos
- Redução nas taxas de turnover

5

Conclusão

1. Introdução

As políticas de diversidade e inclusão nas empresas contribuem como o desenvolvimento profissional de grupos minoritários, que enfrentam dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, seja por fatores históricos, difícil acesso à educação e tecnologias, preconceitos enraizados na sociedade ou necessidades especiais para o cumprimento de suas funções.

Neste material, a Creditas Benefícios oferece uma contextualização sobre os maiores desafios enfrentados por esses grupos minoritários e soluções cabíveis ao RH estratégico para superá-los, sempre nos baseando nos esforços do nosso próprio comitê de diversidade e inclusão, que já gerou mudanças significativas na rotina de trabalho.

Esperamos que seja um incentivo para a criação de políticas inclusivas, capazes de transformar sua empresa em uma marca empregadora, focada no desenvolvimento social do mercado de trabalho e no investimento em um futuro mais igualitário.

Boa leitura!



2. Como o RH pode fazer a diferença?



O primeiro passo para que a empresa se torne referência em inclusão e diversidade é o investimento em um RH estratégico e humanizado, focado nas necessidades específicas dos colaboradores e na criação de ambientes seguros para todas as minorias.

Para isso, é essencial que o próprio departamento seja diversificado, afinal, pessoas que enfrentam dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e obter o merecido reconhecimento pelos seus esforços são mais propensas a reconhecer as necessidades de outros grupos minoritários e criar estratégias mais assertivas.

O ideal, especialmente no caso de grandes empresas, é a criação de um comitê de diversidade, composto por pessoas de diferentes etnias, classes sociais, identidades de gênero e sexualidade, idades e condições físicas e intelectuais. Dessa forma, a organização garante que nenhum grupo será beneficiado em detrimento de outros.

No momento do recrutamento e seleção, cabe ao RH estratégico abrir oportunidades de vagas afirmativas, voltadas especificamente para grupos historicamente desfavorecidos no mercado de trabalho, como pessoas negras, pessoas que se identificam com a comunidade LGBTQIA+, mulheres, moradores da periferia e pessoas com deficiência.

Esse processo vem sendo adotado por grandes marcas empregadoras, referências em inclusão e diversidade, como uma maneira eficiente de reduzir a discrepância social nas empresas, evitando que o quadro de funcionários seja formado apenas por pessoas que possuem as mesmas formações, culturas, backgrounds, visões e ideais.

Mas, é claro, apenas a abertura de vagas não é o suficiente. Para que a estratégia gere bons resultados, os candidatos precisam sentir que a empresa realmente valoriza a inclusão e diversidade no dia a dia, oferece um ambiente seguro e, acima de tudo, oportunidades de crescimento para todas as pessoas, igualmente.

Ações do RH para a atração de grupos minoritários

Embora muitos tenham a visão errônea do RH como um departamento responsável apenas pela etapa de recrutamento e seleção e rotinas burocráticas, os gestores têm o poder de interferir em todos os processos referentes à gestão de pessoas, tornando-se os protagonistas das melhorias no clima organizacional.





Para isso, algumas ações podem ser adotadas antes mesmo da abertura das vagas afirmativas, a fim de criar um ambiente acolhedor na empresa.

Confira as principais a seguir:

- Palestras sobre diversidade e inclusão para os funcionários;
- Treinamentos de diversidade e inclusão para a liderança;
- Pesquisas de clima organizacional com os grupos minoritários;
- Adaptação dos ambientes físicos para pessoas com deficiência;
- Adequação dos processos para melhorar a experiência de pessoas neurodiversas;
- Revisão de licenças parentais para pessoas que engravidam ou não;
- Oferta de benefícios flexíveis que atendem a diferentes grupos;
- Redução de exigências educacionais, priorizando as capacidades e experiências;
- Oferta de cursos e treinamentos de capacitação profissional;
- Redução de exigências etárias no momento do recrutamento;
- Oferta de modelos de trabalho flexíveis, especialmente para pessoas com difícil acesso à empresa ou com dificuldade de mobilidade;
- Redução de exigências de proximidade com a empresa;
- Descrições de vagas que não especifiquem o gênero dos candidatos;
- Formulários que oferecem opções de gênero além do feminino e masculino;
- Auxílio-creche para pessoas que têm filhos na idade pré-escolar;
- Abertura de vagas trainee para acolher novos talentos.

Plano de carreira

A contratação de pessoas diversas é o primeiro passo, mas não pode, em hipótese alguma, ser o último. Empresas que desejam se destacar pela inclusão e diversidade devem ser capazes de equalizar os cargos de liderança, portanto, caso haja disparidade racial, por exemplo, as promoções internas devem focar em pessoas pretas, pardas ou indígenas.

Ao contrário do que muitos pensam, essa postura não tem o objetivo de favorecer um grupo, mas é a compreensão de que não existe meritocracia quando, historicamente, pessoas brancas, cisgêneras, heterossexuais e do gênero masculino foram priorizadas e, conseqüentemente, tiveram mais tempo para evoluir profissionalmente.

Ao oferecer condições favoráveis para que grupos minoritários alcancem cargos mais elevados, como treinamentos de hard e soft skills, a empresa se torna capaz de atrair um grande número de candidatos motivados, que enxergam nela a oportunidade de superar os obstáculos impostos pela sociedade. O resultado: uma equipe de alta performance.

79% dos 1.500 entrevistados

Essa ideia é fundamentada pelo estudo realizado pela United Minds, em parceria com a KRC Research, que constatou que 79% dos 1.500 entrevistados relacionam a inclusão e diversidade nas empresas com o aumento da motivação e produtividade dos colaboradores.



Encantamento da equipe

O RH estratégico e humanizado deve estar sempre atento às principais necessidades da equipe de trabalho, a partir de pesquisas de satisfação e questionamentos sobre aspectos da rotina e preferências dos colaboradores. Dessa forma, as chances de criar ações assertivas de encantamento da equipe são muito maiores.

Ao oferecer benefícios flexíveis focados na saúde física e mental, bem-estar, saúde financeira e acesso à cultura, por exemplo, pessoas de todas as idades, gêneros, raças, orientações sexuais, entre outros, são contempladas. Isso porque são estratégias macro, que facilitam a vida de pessoas de diferentes grupos sociais.

Mas se a intenção é afunilar as estratégias, para atender às necessidades especiais de cada grupo de afinidade, a Creditas Benefícios vai explicar detalhadamente as melhores ações de inclusão e diversidade, utilizando nosso RH estratégico e humanizado como exemplo.



3. Inclusão de minorias



Igualdade de gênero em todas as etapas

Atualmente, entende-se que igualdade de gênero no mercado de trabalho seja a divisão justa de vagas entre homens e mulheres, mas, na verdade, vai muito além. Isso porque uma empresa realmente igualitária deve levar em consideração as necessidades específicas do sexo feminino e todo o contexto histórico e social da mulher no mercado de trabalho.

Até o início da revolução industrial, no século 19, o homem era considerado o único provedor do lar, enquanto a mulher era responsável por manter o bem-estar da família e realizar todas as tarefas domésticas. Porém, essa situação não mudou muito com a entrada da mulher no mercado de trabalho, resultando na sobrecarga física e emocional feminina.

Mesmo em 2022, líderes de empresas ainda acreditam que a mulher tem menores chances de se destacar no trabalho, devido às preocupações domésticas, e menores chances de crescimento profissional, afinal, segundo eles, as trabalhadoras estariam dispostas a negligenciar ou abandonar suas carreiras pela formação de uma família.

Esse pensamento tem como resultado a disparidade salarial entre homens e mulheres, menores chances de promoções internas e menores chances de recrutamento e seleção de mulheres para cargos de destaque, especialmente para aquelas que possuem filhos menores de idade ou demonstram interesse pela maternidade.

Para aquelas que ficaram afastadas do mercado de trabalho para se dedicarem à casa e à família, a situação é ainda mais crítica, afinal, as exigências de grande parte das empresas é que os candidatos tenham experiências profissionais recentes e estejam atualizados a todas as novidades e tendências da área de atuação.



Ações do RH para a igualdade de gênero nas empresas

Atualmente, entende-se que igualdade de gênero no mercado de trabalho seja a divisão justa de vagas entre homens e mulheres, mas, na verdade, vai muito além. Isso porque uma empresa realmente igualitária deve levar em consideração as necessidades específicas do sexo feminino e todo o contexto histórico e social da mulher no mercado de trabalho.

Até o início da revolução industrial, no século 19, o homem era considerado o único provedor do lar, enquanto a mulher era responsável por manter o bem-estar da família e realizar todas as tarefas domésticas. Porém, essa situação não mudou muito com a entrada da mulher no mercado de trabalho, resultando na sobrecarga física e emocional feminina.



- Abertura de vagas afirmativas voltadas especificamente para pessoas que se identificam com o gênero feminino
- Treinamentos de hard e soft skills necessárias para o crescimento profissional
- Oferta de benefícios flexíveis focados na saúde física e mental da mulher
- Auxílio-creche para colaboradores que possuem filhos na idade pré escolar
- Cursos de atualização para mulheres que ficaram afastadas do mercado de trabalho
- Equalização de salários e benefícios para pessoas que exercem a mesma função
- Flexibilidade na carga horária e modelo de trabalho, para evitar sobrecarga
- Treinamentos de combate ao machismo e ao assédio para toda a equipe
- Licenças parentais para pessoas que engravidam e para pessoas que não engravidam durante os primeiros meses de vida do bebê
- Criação de vagas afirmativas para pessoas que se identificam com o gênero feminino em setores majoritariamente dominado por homens, como tecnologia e engenharia

Relação entre parentalidade e trabalho

A crença ultrapassada de que a mulher é automaticamente responsável pelos cuidados com os filhos nos primeiros meses de vida, resulta na alienação parental. E, por falar em crenças ultrapassadas, a ideia de licença maternidade pressupõe que apenas pessoas do gênero feminino engravidam e que famílias são necessariamente heteronormativas.

O direito à licença durante as últimas semanas de gestação e pós-parto deve ser estendida às pessoas transgêneras que possuem aparelhos reprodutivos femininos e pessoas que não se identificam necessariamente com o gênero feminino. Além disso, se a licença é dada apenas à pessoa que engravida, como ficaria no caso de adoção ou barriga de aluguel?

A licença parental consiste em um período de afastamento remunerado oferecido a qualquer funcionário, após o nascimento dos filhos. Dessa forma, a responsabilidade de cuidados intensivos no período de adaptação não recai sobre uma única pessoa e todos os pais têm a chance de acompanhar os primeiros momentos de vida dos filhos.

Além de ser uma forma justa de englobar todas as famílias, a licença parental evita que os colaboradores que estão passando pelo período de adaptação com o novo filho e, portanto, pode ter sua qualidade de sono reduzida, tenham sua qualidade de vida e desempenho profissional impactados pelo cansaço.

Segundo o projeto de Lei 1.974/2021, todas as pessoas que estão experimentando a parentalidade, independentemente de ser a pessoa que engravidou ou não, têm direito a um período de 120 a 180 dias de afastamento do trabalho. Para aproveitar essa licença, entretanto, a empresa deve estar cadastrada no **programa Empresa Cidadã**.



Como combater a discriminação racial no trabalho

Historicamente, pessoas pretas, pardas e indígenas foram deixadas à margem da sociedade, especialmente quando se trata de boas oportunidades de emprego e acesso à educação de qualidade. Levando em consideração as desvantagens históricas e o racismo estrutural, algumas empresas passaram a investir em vagas afirmativas.

Essa ação do RH visa uma reparação histórica, uma vez que pessoas brancas tiveram oportunidades de emprego e educação muito superiores à maioria das pessoas pretas, pardas e indígenas do Brasil. Assim, a abertura de vagas apenas para candidatos racializados gera um equilíbrio no quadro de funcionários.

Mas não é o bastante para combater a desigualdade racial, afinal, é essencial que o RH estratégico crie oportunidades de crescimento profissional para esses colaboradores, investindo em treinamentos de hard e soft skills relacionadas à liderança. Dessa maneira, a empresa não terá uma subdivisão, onde apenas pessoas brancas ocupam cargos de poder.

Além disso, é dever dos gestores de recursos humanos garantirem que os colaboradores pretos, pardos e indígenas não sejam alvos de discriminação ou injúrias raciais no ambiente corporativo, adotando as seguintes medidas:

Medidas:

- Realizar testes práticos para medir a eficiência dos treinamentos
- Criar programas e estratégias focadas na saúde financeira da equipe
- Implementar ações focadas na educação financeira dos colaboradores
- Pesquisas internas para definir os melhores pacotes de benefícios
- Análises de pontos fracos, a fim de definir os treinamentos mais úteis
- Verificar a possibilidade de oferecer aumento salarial ou prêmios
- Contratar um pacote de benefícios sob medida para a equipe

Como realmente apoiar a causa LGBTQIA+

No mês de junho, muitas empresas focam suas campanhas e ações, internas e externas, na comunidade LGBTQIA+, devido às celebrações do Orgulho, comemorado no dia 28. O problema é quando as estratégias de melhorias focadas nesse grupo específico não continuam sendo implementadas nos outros 11 meses do ano.

38% das empresas e indústrias

Apesar de todas as mudanças positivas que a comunidade LGBTQIA+ conquistou no mercado de trabalho, cerca de 38% das empresas e indústrias ainda consideram a orientação sexual e identidade de gênero dos candidatos como fator decisivo para a contratação, segundo pesquisa realizada no final de 2021, pelo jornal G1.



Para pessoas que transparecem sua orientação sexual e, especialmente para transexuais e travestis, as chances de contratação são ainda menores. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (Antra), o resultado disso é incidência desse grupo na prostituição, chegando a 90% de pessoas, especialmente mulheres.

Além das dificuldades de empregabilidade, muitos membros da comunidade LGBTQIA+ relatam outras discriminações no mercado de trabalho, como comentários e piadas inapropriadas dos colegas e até mesmo dos líderes, represálias relacionadas a vestimentas e opções estéticas, ou pedidos de “descrição” no ambiente corporativo.

Segundo pesquisa realizada pelo LinkedIn, esses fatores influenciam para que 61% dos LGBTQIA+ procurem esconder sua orientação sexual dentro do ambiente corporativo, sendo alto também o número de demissões voluntárias dessa comunidade, por não se sentirem pertencentes à equipe de trabalho.

Ações do RH para a comunidade LGBTQIA+

- Palestras de combate à homofobia para os colaboradores e líderes
- Abertura de vagas afirmativas para membros da comunidade LGBTQIA+, especialmente para pessoas transexuais e travestis
- Chamar os colaboradores pelo nome social, quando for o caso
- Tratar os colaboradores pelos pronomes com os quais se identificam
- Nos formulários, incluir opções de gênero além do feminino e masculino
- Repreender qualquer pessoa que fizer um comentário homofóbico
- Não diferenciar a comunidade LGBTQIA+ dos outros colaboradores quando se tratar das regras de vestimenta ou estética no ambiente de trabalho
- Conduzir pesquisas de satisfação com o clima organizacional com os colaboradores que se identificam com a comunidade LGBTQIA+

Vozes da periferia: diversidade social nas empresas

Para reduzir a disparidade entre os moradores da periferia e os cargos de nível médio, técnico e superior, especialmente quando se trata de pessoas jovens, o RH estratégico deve estar ciente das principais barreiras enfrentadas por esse grupo: o racismo estrutural, a falta de acesso à tecnologia e a evasão escolar.

Dessa forma, a empresa será capaz de buscar por alternativas focadas na real inclusão de pessoas que vivem em comunidades periféricas, como a redução das exigências de escolaridade, de proficiência em idiomas estrangeiros e cursos de capacitação que não são acessíveis para pessoas de baixa renda ou que não tenham recursos tecnológicos.

Para empresas que operam nos modelos home office ou híbrido, por exemplo, é importante que o RH se certifique de que os colaboradores possuem acesso à internet residencial e, caso contrário, ofereça o auxílio internet como um benefício flexível. Isso também pode ser adequado a outras ferramentas indispensáveis para a realização da função.

Enquanto nas empresas que operam no modelo presencial, é importante que a distância entre a residência do candidato e a organização não seja fator decisivo para a eliminação do processo seletivo, especialmente quando estão localizadas em áreas centrais, e que haja certa tolerância a atrasos pontuais, considerando o trajeto e os meios de transporte.

Como resultado positivo de atrair pessoas que vivem em periferias para a empresa, estão as possibilidades de tornar a comunicação e as campanhas mais acessíveis para todos e incluir novas ideias de estratégias e projetos, vindas de pessoas que fazem parte de um ambiente que, até pouco tempo, não tinha proximidade com grandes organizações.



Por que sua empresa deve ser um ambiente laico?

A intolerância religiosa ainda é pouco discutida, quando se trata de inclusão e diversidade no trabalho, porém, é um problema enfrentado por grande parte dos brasileiros, devido à variedade de culturas e etnias presentes no país. As discussões acerca das religiões tornam-se ainda mais complexas quando se tratam das crenças de matriz africana.

Embora a prática de rituais religiosos durante o expediente, como orações, não seja encorajada nas empresas, a discriminação por religiosidade é proibida em território nacional pela Lei nº 9.459 e passível de punições como multas e até reclusão. Entre as práticas religiosas que não podem ser reprimidas no ambiente corporativo, estão as seguintes:

- Restrições alimentares por razões religiosas, como o menu kosher adotado pelo judaísmo ou a renúncia à carne bovina praticada pelos hindus.
- Limitações horárias, como a necessidade de repouso após às 18h de sexta-feira e durante o sábado, praticado pelos adventistas do sétimo dia.
- Vestimentas características de suas religiões, como o quipá judaico, os guias de orixás da umbanda, o hijab islâmico, entre outros.
- Ausências no trabalho para a comemoração de feriados religiosos que não integram o calendário tradicional brasileiro, que tem foco nas religiões cristãs.



Etarismo: como combater a discriminação por idade

A discriminação no mercado de trabalho, especialmente quando se trata de contratações, pode atingir grande parte dos jovens e dos profissionais mais velhos do país. Isso porque acredita-se que um grupo é experiente demais para a vaga, enquanto o outro não pode ser considerado um investimento a longo prazo, pela proximidade com a aposentadoria.

No caso de jovens, é dever do RH estratégico implementar programas de trainee, como uma maneira de investir no futuro profissional de jovens talentos e oferecer experiência no mercado de trabalho. Para complementar essa iniciativa, é importante que os profissionais trainee passem por treinamentos variados de hard e soft skills.

Além disso, oferecer descontos em saúde, como cartão de benefícios ou convênios, minimizam as chances de absenteísmos causados pelos problemas de saúde, que costumam se agravar com o avanço da idade.



Acessibilidade para PCDs nas empresas

Pessoas com deficiência (PCD), que apresentam necessidades especiais para o cumprimento de suas funções ou precisam de ferramentas e instalações físicas adequadas, são constantemente excluídas do mercado de trabalho, devido à falta de preparo de grande parte das organizações, independente do porte.

Além disso, enfrentam discriminações ligadas ao capacitismo, como a oferta de auxílio para a realização de tarefas simples, por parte dos colegas de trabalho, ou delegação de tarefas muito abaixo de suas capacidades, por parte dos líderes. Esses fatores são responsáveis também pode desencorajar os PCDs a investirem no próprio crescimento profissional.

Conheça as principais ações que podem ser tomadas pelo RH estratégico e humanizado para facilitar a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e para simplificar o dia a dia desse grupo minoritário.

- Condução de pesquisas de satisfação com o clima organizacional
- Palestras contra o capacitismo para os colaboradores e líderes
- Adaptação de banheiros e espaços de circulação para cadeirantes
- Disposição de piso tátil para pessoas com deficiência visual
- Softwares adaptados para pessoas com deficiência visual
- Softwares adaptados para pessoas neurodiversas
- Adaptação de mesas e outros mobiliários para cadeirantes
- Adaptação das áreas comuns para fácil acesso de cadeirantes
- Inclusão de rampas de acesso e elevadores adaptados
- Opções de comunicação que atendam às necessidades de pessoas com deficiência auditiva ou dificuldades de fala



4. Resultados positivos da cultura da inclusão

Segurança para os colaboradores

Quando a empresa tem a inclusão e diversidade como parte da cultura, os colaboradores sentem-se seguros para se expressar verdadeiramente, sem medo de serem discriminados por suas características, traços de personalidade, gostos, estilos de vida, entre outros. Esse fator é essencial para que sintam-se motivados e aumentem a produtividade.

Sentimento de pertencimento

O sentimento de pertencimento é resultado direto das melhorias no clima organizacional e está totalmente ligado ao tópico anterior, segurança. Isso porque só é possível se sentir verdadeiramente parte da equipe quando o colaborador nota a aceitação genuína por parte dos colegas de trabalho e dos líderes da empresa.

Ideias diversificadas e criativas

A diversidade e inclusão é uma vantagem competitiva. Ao formar uma equipe diversificada, a empresa ganha o benefício de contar com experiências e vivências diversas. Dessa forma, as chances de que as estratégias atinjam um número maior de pessoas e, conseqüentemente, aumente suas vendas, é muito maior.

Laços entre a empresa e a equipe

Quando a empresa demonstra reais investimentos em diversidade e inclusão, os colaboradores tendem a criar laços de afinidade entre si e com a liderança, afinal, o ambiente torna-se tão satisfatório e acolhedor, que é como se os colegas de trabalho fossem uma família estendida.



Diferencial na atração de talentos

Quando a empresa demonstra reais investimentos em diversidade e inclusão, os colaboradores tendem a criar laços de afinidade entre si e com a liderança, afinal, o ambiente torna-se tão satisfatório e acolhedor, que é como se os colegas de trabalho fossem uma família estendida.

Redução nas taxas de turnover

Quando os colaboradores estão completamente satisfeitos com o clima organizacional e sentem-se seguros, acolhidos e pertencentes dentro do ambiente corporativo, as chances de abandonarem o cargo por outras oportunidades é muito menor. Isso reduz as taxas de turnover, considerado o principal problema enfrentado pelos gestores de RH.



5. Conclusão

A partir das informações apresentadas, podemos concluir que o desenvolvimento profissional e acesso às melhores oportunidades do mercado de trabalho estão muito mais próximas da nossa realidade do que imaginamos, basta que o RH estratégico e humanizado foque seus esforços na criação de políticas sociais.

É por essa razão que a Creditas Benefícios, primeira carteira de benefícios 100% voltados para suprir às mais diversas necessidades dos colaboradores, criou seu próprio comitê de diversidade, focado na oferta de melhor qualidade de vida à equipe de trabalho e no investimento em uma sociedade mais igualitária e respeitosa.

Com as dicas apresentadas neste material e a contextualização dos desafios enfrentados por grupos minoritários, esperamos ter auxiliado na mudança da mentalidade corporativa e do clima organizacional, para que sua empresa seja cada dia mais inclusiva e igualitária.



Para conhecer os benefícios flexíveis que oferecemos para todos os grupos de afinidade da sua empresa, converse com nossos consultores e descubra quais opções são mais adequadas às necessidades específicas de seu quadro de funcionários!

Benefícios flexíveis



E para conhecer todas as vantagens de implementar ações capazes de alavancar a marca empregadora e destacar a sua empresa nesse mercado tão competitivo, confira também o material gratuito da Creditas Benefícios.

Saiba mais!

Sobre a Creditas

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.



Solicite seu orçamento!

