

POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

Karine Giovana Cabral de Souza², Lara Fabiana Dallabona³, Josefa Rafaela Gomes da Silva⁴, Otávio Rosa⁵, Camila Saffier⁶

¹ Vinculado ao projeto “Antecedentes da rotatividade, acidentes de trabalho e passivos trabalhistas de empresas de Santa Catarina”

² Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

³ Orientadora, Departamento de Ciências contábeis – UDESC Alto Vale – lara.dallabona@udesc.br

⁴ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

⁵ Egresso do Curso de Engenharia Sanitária – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

⁶ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PIVIC

O estudo objetiva analisar a percepção de empregados sobre as políticas de remuneração no ambiente de trabalho. Colares e Garbelini (2014) definem a remuneração como uma medida de recompensa quantificável que um colaborador recebe em detrimento de seu trabalho, que pode ser proporcional a sua contribuição para com os resultados da empresa. Segundo Bohlander e Snell (2010), os empregados almejam por remunerações justas e compatíveis com seus conhecimentos, capacidades e expectativas. Por conta disso, a organização deve planejar estrategicamente suas políticas de remuneração. Para Telles, Leão e Ferreira (2018) a área de recursos humanos se tornou um processo indispensável para qualquer organização. Pesquisas como as de Appio e Fernandes (2015), Oliveira, Nascimento e Silva (2018), Telles, Leão e Ferreira (2018), estudaram alguns antecedentes que podem impactar na rotatividade, nas políticas de remuneração e sobre os benefícios oferecidos pelas empresas.

A pesquisa se classifica como quantitativa, descritiva, do tipo *survey*. O questionário foi aplicado de forma presencial e on-line (utilizando a metodologia bola de neve) para empregados celetistas do Estado de Santa Catarina. Para o constructo, a pesquisa utilizou os estudos de Shim (2010), Appio e Fernandes (2015), Telles, Leão e Ferreira (2018) e Oliveira, Nascimento e Silva (2018). A análise se deu por meio do teste Mann-Whitney. A amostra envolveu um total de 319 empregados, sendo a maior parte da região do Alto Vale do Itajaí, destes, a maioria do gênero masculino, com idade entre 18 e 25 anos e com tempo médio de empresa entre 1 e 5 anos. Para a análise da percepção sobre as políticas de remuneração, foi feita uma comparação entre o sexo dos respondentes (feminino e masculino), conforme se observa na Tabela 1.

Tabela 1. Percepção dos empregados sobre as políticas de remuneração.

Políticas de remuneração	Sexo	N	Média Postos	Média/Likert	Mann-Whitney U	Signif.
O pagamento é suficiente	Feminino	155	170,88	3,4516	11024,000	0,034
	Masculino	164	149,72	3,2134		
O sistema de remuneração, benefícios e carreira oferecidos pela empresa são motivadores e estimulam a busca por melhores resultados	Feminino	155	166,65	3,4580	11679,500	0,199
	Masculino	164	153,72	3,2804		
A remuneração oferecida pela empresa é justa e gera satisfação dos empregados	Feminino	155	165,45	3,4645	11865,500	0,290
	Masculino	164	154,85	3,3475		
A remuneração oferecida pela empresa é compatível com o mercado de trabalho	Feminino	155	172,77	3,8193	10731,000	0,012
	Masculino	164	147,93	3,5182		

O que mais me estimula é o salário	Feminino	155	155,39	2,7032	11995,500	0,374
	Masculino	164	164,36	2,8170		
Considero justo o salário pago por esta empresa aos seus empregados	Feminino	155	173,91	3,5419	10553,500	0,007
	Masculino	164	146,85	3,1707		
Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que desenvolvo	Feminino	155	170,67	3,5354	11056,000	0,038
	Masculino	164	149,91	3,2865		

Segundo Telles, Leão e Ferreira (2018), o processo envolvendo a gestão de pessoas faz com que todos os demais recursos sejam utilizados de maneira eficiente. Em relação aos itens “o pagamento é suficiente”, “a remuneração oferecida pela empresa é compatível com o mercado de trabalho” e “considero justo o salário pago por esta empresa aos seus empregados”, constatou-se uma diferença significativa entre as opiniões dos homens e das mulheres para esses questionamentos. Para Dutra (2002), os empregados veem o plano de carreira e as expectativas de crescimento dentro da organização como um dos fatores fundamentais para suas decisões. Por conta disso, cabe as organizações estudar a melhor forma de promover boas estratégias de planos de carreira, para que os objetivos entre a empresa e o empregado sejam concretizados.

Quando questionados se são recompensados, de maneira justa, pela qualidade do trabalho desenvolvido, também foi possível observar uma diferença significativa na opinião dos envolvidos. Para Westin (2002), as empresas contemporâneas dificilmente atendem às necessidades e às expectativas dos laboristas, por não observarem o avanço do conhecimento, das habilidades e, conseqüentemente, da contribuição do colaborador para os resultados da organização, o que gera uma deficiência nos sistemas tradicionais de remuneração. Nesse contexto, pesquisas futuras poderiam analisar de que forma os gestores interpretam as políticas de remuneração como um antecedente para minimizar a rotatividade de pessoal e melhorar o clima organizacional.

Referências

- APPIO, J.; FERNANDES, B. H. R. Práticas de gestão de pessoas, alinhamento pessoa-ambiente de trabalho e índices de turnover: um estudo nas “melhores empresas para você trabalhar” no Brasil. **Base – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 12, n. 2, p. 82-95, 2015.
- BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Learning, 2010. 570 p.
- COLARES, S. D.; GARBELINI, V. M. P. A escolha correta da forma de remuneração de pessoal como forma de diminuir a rotatividade em uma rede hoteleira do Sul do Brasil. **Revista Organização Sistêmica**, v. 6, n. 3, p. 87-106, 2014.
- DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2002. 210 p.
- OLIVEIRA, L.; NASCIMENTO, P. C.; SILVA, S. L. Responsabilidade Social interna: a percepção dos colaboradores sobre a política de remuneração, benefícios e carreira. **Gestão e Negócios Globais**, v. 2, n. 2, p. 60-81, 2018.
- SHIM, M. Factor influencing child welfare employee’s turnover: Focusing on organizational cultura and climate. **Children and Youth Services Review**, v. 32, n. 6, p. 847-856, 2010.
- TELLES, T. E. A. O.; LEÃO, F. S.; FERREIRA, P. P. Fatores que impactam na rotatividade no segmento supermercadista. **Revista Científica da FAESA**, v. 14, n. 1, p. 77-99, 2018.
- WESTIN, F. V. **Manual de gestão de pessoas e equipes: Operações**. São Paulo: Gente, 2002.

Palavras-chave: Políticas de remuneração. Empregados. Rotatividade.