

## ANÁLISE DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE UMA INCORPORADORA DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DE PELOTAS

LUÍSA DA COSTA BRETANHA<sup>1</sup>; HENRIQUE MANTOVANI BALDASSO<sup>2</sup>;  
CAROLINE NOBRE VIEIRA<sup>3</sup>; NAIGARA GARDELIN GAZOLA<sup>4</sup>; GLEBERSON DE  
SANTANA DOS SANTOS<sup>5</sup>

<sup>1</sup>*Universidade Federal de Pelotas – luisabretanha@hotmail.com*

<sup>2</sup>*Universidade Federal de Pelotas – h.baldasso@icloud.com*

<sup>3</sup>*Universidade Federal de Pelotas – carol1nobre@hotmail.com*

<sup>4</sup>*Universidade Federal de Pelotas – naigagazola@hotmail.com*

<sup>5</sup>*Universidade Federal de Pelotas – glebersonsantana@hotmail.com*

### 1. INTRODUÇÃO

Oferecer uma remuneração justa e compatível com as habilidades do profissional, contribui para evitar altos níveis de rotatividade e absenteísmo e possivelmente aumentar a produtividade. Portanto, é de grande importância que a empresa adote políticas de recompensa e incentivos que criará um ambiente favorável para que os funcionários sintam-se motivados no ambiente organizacional (SNELL; BOHLANDER, 2013).

Em um ambiente globalizado e competitivo a remuneração assumiu um papel estratégico, uma vez que está dividida em remuneração fixa, remuneração variável e benefícios. A Gestão de Recursos Humanos tem um papel essencial tanto a nível pessoal como profissional, possibilitando que as organizações possam implementar mecanismos que permitam recrutar e reter pessoas cujos conhecimentos, qualificações e comportamentos sejam os desejáveis com o intuito de atingir a missão e os objetivos organizacionais (LOURENÇO, s/d; MAINARDES, 2009).

O presente estudo consiste em identificar e caracterizar a política de remuneração de uma empresa incorporadora na área de construção civil na cidade de Pelotas/RS, explorando a relação existente entre estas políticas e o nível de satisfação destes funcionários.

### 2. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa exploratória. Pretende-se, assim, proporcionar informação sobre o tema em causa, facilitando a delimitação da temática do estudo. Esta investigação possui um caráter qualitativo e quantitativo, utilizando o estudo de caso como base, e analisando os resultados dos questionários aplicados e da análise documental como suporte.

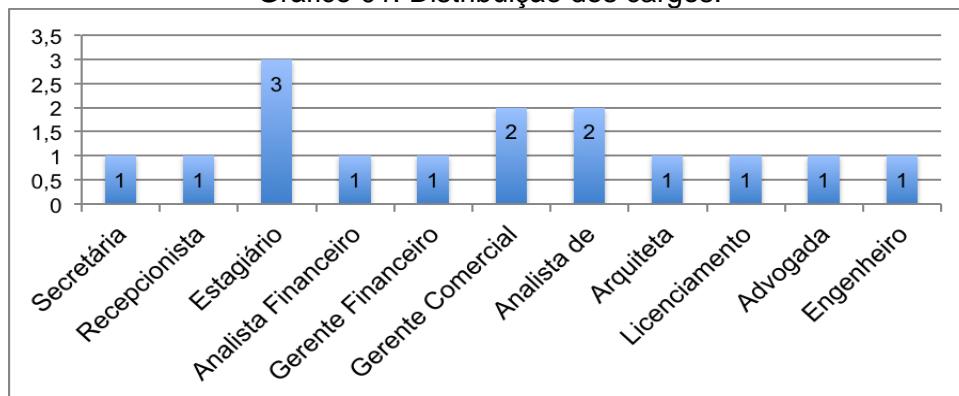
Foram aplicados questionários com os quinze funcionários, utilizando oito questões. Foram coletados os dados socioeconômicos (idade, sexo, escolaridade, cargo dentro da empresa, benefícios oferecidos, satisfação com salário e remuneração, satisfação com metas e trabalho em equipe). Os dados foram tabulados utilizando o programa *Microsoft Excel*<sup>®</sup>. Neste estudo, sempre que mencionado funcionário, refere-se aos empregados e aos estagiários.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A empresa estudada é composta por quinze funcionários, trata-se, portanto, de uma empresa de pequeno porte. Verifica-se também uma superioridade

considerável quanto ao gênero, dado que, dos quinze funcionários, treze são mulheres e dois são homens.

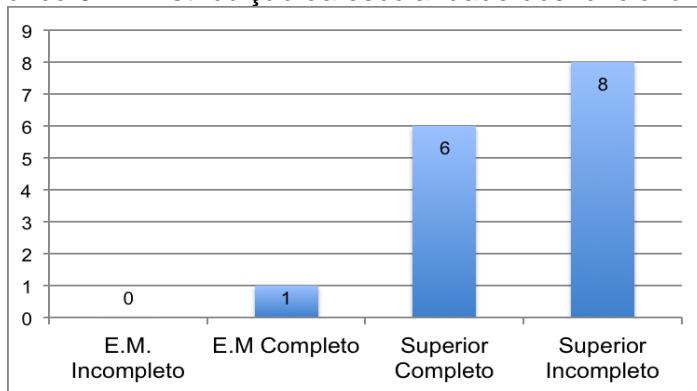
Gráfico 01: Distribuição dos cargos.



Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

O nível de escolaridade predominante é superior incompleto, conforme mostra o Gráfico 02, isso se explica pelo fato de o quadro funcional ser composto por funcionários jovens e por 20% serem estagiários que cursam o ensino superior. A média de idade é de 28 anos.

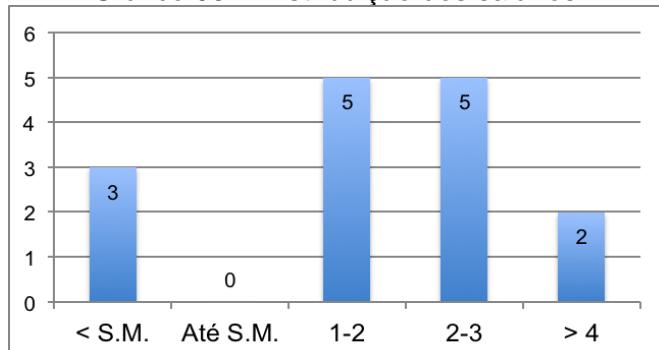
Gráfico 02 – Distribuição da escolaridade dos funcionários.



Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

A estrutura organizacional da empresa é a funcional e é dividida em cinco setores: Administrativo-Financeiro, Comercial, Engenharia, Licenciamento e Marketing, onde os maiores salários são do Engenheiro Civil e da Gerente do Administrativo-Financeiro, por terem maior nível de responsabilidade dentro da empresa, os dois com o nível de escolaridade superior completo.

Gráfico 03 – Distribuição dos salários.

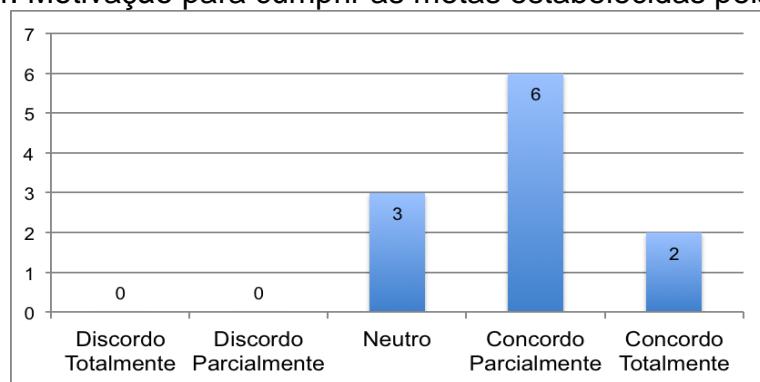


Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

De acordo com o Gráfico 03, a média de salários na empresa é em torno de um a três salários mínimos, o valor utilizado como referência é de R\$ 880,00 do salário mínimo nacional. Observa-se que o valor correspondente aos salários observa critérios como nível de escolaridade e grau de responsabilidade.

A empresa estudada tem um sistema de remuneração por metas trimestrais, as metas são elaboradas pelo proprietário e administrador da empresa juntamente com a Gerente-Financeira. Elas são pagas quando os funcionários atingem 70% das metas, cada uma delas tem uma porcentagem atribuída. De acordo com o resultado da pesquisa, a grande maioria está motivada para realizar as devidas tarefas, como mostra o Gráfico 04 abaixo.

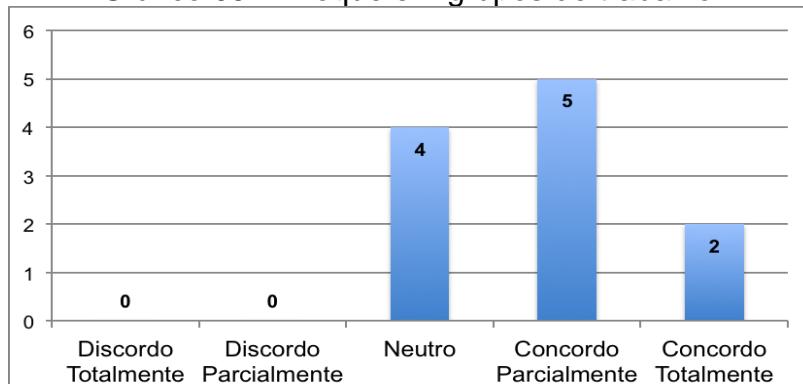
Gráfico 04: Motivação para cumprir as metas estabelecidas pela empresa.



Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Observa-se que devido ao fato de parte da remuneração ser variável de acordo com o cumprimento de metas estabelecidas, há um empenho e motivação em torno de um maior rendimento dentro da empresa, em conformidade com os estudos de Lourenço (s/d), Araújo e Garcia (2009), Snell e Bohlander (2013). Os funcionários acabam tendo um enfoque maior em grupos de trabalhos para atingirem o objetivo estabelecido pela empresa. O Gráfico 05 evidencia as resposta dos entrevistados em relação à afirmação: Visam um enfoque maior em grupos de trabalho para chegarem ao objetivo final estabelecido pela Empresa.

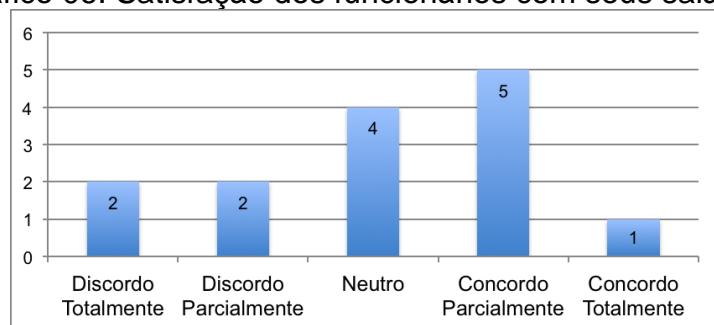
Gráfico 05: Enfoque em grupos de trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Quando perguntados sobre a satisfação em relação ao salário, observa-se que 44% dos funcionários encontram-se satisfeitos, 28% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos e 28% estão insatisfeitos.

Gráfico 06: Satisfação dos funcionários com seus salários.



Fonte: Elaborado pelos autores (2006).

Com relação aos benefícios, a empresa oferece: plano de saúde gratuito a todos funcionários, vale alimentação também gratuito para os funcionários efetivos, vale transporte ou reembolso de combustível e quebra de caixa para o Analista-Financeiro.

#### 4. CONCLUSÕES

A empresa oferece outros benefícios que compõe a remuneração e não somente o salário para seus funcionários o que representa uma contribuição para a qualidade de vida dos mesmos e um passo a frente na melhoria da gestão de pessoas dentro da empresa, mesmo sendo de pequeno porte (ARAÚJO; GARCIA, 2009).

O uso de metas possibilitou à empresa uma ligação entre remuneração, contribuição para o alcance de resultados e o desempenho individual e coletivo. Outro ganho neste processo diz respeito à troca de experiências e visões entre os participantes de cada setor que, não somente assegura a legitimidade para continuidade do trabalho, como também permite ao trabalhador compreender a dinâmica do processo de trabalho de forma integrada.

Observa-se, portanto, a importância do papel que a remuneração tem em relação à satisfação dos funcionários. Percebe-se ainda que em um mercado de trabalho competitivo o mix de benefícios que compõe a remuneração é um fator decisivo para aqueles que buscam emprego e para o tempo de permanência nas organizações (PONTES, 2008; MAINARDES, 2009).

#### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- LOURENÇO, Joaquim Carlos. **Aspectos dos tipos de remunerações existentes no mercado de trabalho no Brasil**. Disponível em: <[http://ambitodigital.juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12268](http://ambitodigital.juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12268)>. Acesso em: 27 jun. 2016.
- MAINARDES, Emerson Wagner et al . **O Entendimento do conceito de Estratégia e de Gestão Estratégica dos formandos em Administração**. Revista ANGRAD, v. 10, n. 4, 2009.
- PONTES, B. R. **Administração de Cargos e Salários: Carreiras e Remuneração**. São Paulo, 2008.
- SNELL, Scott; BOHLANDER, George. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013. 570 p.
- ARAÚJO, Luis César Gonçalves de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009. 436 p.