

SALÁRIO A MAGIA DO CAPITALISMO: ANÁLISE DA POLÍTICA SALARIAL EM ORGANIZAÇÃO DO SETOR ALIMENTÍCIO

ANDERSON TIMM DE OLIVEIRA¹; ALEXANDRE HARTWIG²; HELENA ROPKE³
MAICON ALEXANDRE TIMM DE OLIVEIRA⁴; VÍTOR NOGUEIRA DA SILVA⁵;
GLEBERSON DE SANTANA DOS SANTOS⁶.

¹*Universidade Federal de Pelotas – andersontimm10@hotmail.com*

²*Universidade Federal de Pelotas – alexandrehartwig@hotmail.com*

³*Universidade Federal de Pelotas – helena-hopke@hotmail.com*

⁴*Universidade Federal de Pelotas – maicontimm16@hotmail.com*

⁵*Universidade Federal de Pelotas – vitormds13@gmail.com*

⁶*Universidade Federal de Pelotas – glebersonsantana@hotmail.com*

1. INTRODUÇÃO

Em um mundo cada vez mais mobilizado pela posse de capital, ou seja, a posse física de dinheiro existe um reflexo direto na forma que as pessoas estão enfrentando a política salarial das organizações, seja ela pública ou privada. Em diferentes momentos essa questão sobre salários se torna mais frequente, principalmente em períodos de recessão aumento substancial da inflação, esses dois fatores que acabam por ocasionar uma perda real e significativa do capital ativo das pessoas, isso está retratado na desvalorização de seus salários.

O ato de administrar uma organização requer habilidades variadas, uma delas é saber jogar com as pressões internas e externas do meio ambiente em que a empresa está envolvida, (DESSLER, 2003) em especial os fatores econômicos, uma dessas habilidades a ser ressaltada seria a difícil tarefa de saber jogar com a pressão econômica feita pelos funcionários por reajustes em seus salários, essa é uma questão difícil de ser tratada, principalmente em contexto de crises econômicas e políticas, onde a incerteza rege a vida das pessoas. (MEIRELLES, 1989)

A questão da política salarial, ganha destaque nas organizações desde o momento em que atividades industriais passaram a ser mais rotineiras vista as transformações ocorridas com a Revolução Industrial. O que o se visa trabalhar e justamente como as organizações e os colaboradores encaram a política salarial praticada pelas instituições além de como e praticada. Basicamente o que se propõem é realizar uma análise de como a política salarial esta sendo encarada dentro da organização e também frente a este momento de crise econômica e política que o Brasil está enfrentando (2016-2017).

Com base neste aspecto surge a definição de objetivos entre eles o geral que está vinculado a observar como a política salarial é encarada tanto pelo administrador da empresa como por seus funcionários, e quais métodos ambos utilizam para evitar problemas referentes ao ponto em destaque. Destacasse então o surgimento de objetivos específicos entre eles: Analisar a política salarial da empresa referente à valorização de seus funcionários; relatar quais as estratégias dos funcionários na busca de uma valorização em seus salários; observar como ocorrem as estratégias de negociação de reajustes salariais. Estes seriam os objetivos oriundos da problemática inicial. A política salarial se tornou um dos campos com maior impacto nos estudos administrativos (ZIMPECK, 1990).

Se com a revolução industrial iniciou-se o processo de remunerar os funcionários com dinheiro, contemporaneamente esta prática não recebe contestação. Com isso o mundo observou a formação de um sistema de

remuneração fixa ou variável que teria a capacidade de interligar as duas partes distintas o empregador e o empregado, mas se existia um princípio para as primeiras práticas essas se transformaram e contemporaneamente. Conforme Camara pode-se observar da seguinte forma:

Deste modo, o sistema de remuneração é o conjunto de instrumentos coerentes e alinhados com a estratégia da empresa, de natureza material e imaterial, que constituem a contrapartida da contribuição prestada pelo empregado aos resultados do negócio, através do seu desempenho profissional e se destinam a reforçar a sua motivação e produtividade. (CAMARA, 2000, p. 87).

Uma das grandes tópicas da administração moderna esta relacionado à política salarial isso, pois as empresas vivem em um ambiente competitivo, nesta competição precisam de fatores que as diferenciem e demonstrem suas qualidades, um dos aspectos que se destacam está relacionado à questão de cargos e salários. Mas o que seria está política salarial que demonstrasse tão relevante para as organizações atualmente, para isso recorremos a Chiavenato (1995) que define:

A política salarial de uma empresa é o conjunto dos princípios e diretrizes que refletem a orientação e a filosofia da organização, no que tange aos assuntos de remuneração de seus empregados. Assim, todas as normas presentes e futuras, bem como decisões sobre cada caso, deverão orientar-se por esses princípios e diretrizes. A política salarial não é estática, pelo contrário, é dinâmica e evolui, aperfeiçoando-se com sua aplicação frente a situação que se modificam com rapidez. (CHIAVENATO, 1995, p. 333).

Todos esses processos expostos por Chiavenato (1995) podem ser observados em diferentes momentos, isso tudo em decorrência das modificações não só na economia, como também na forma como as relações entre gestores e colaboradores se sucede, sendo assim a política salarial teria assim o papel;

Determinar as regras para a efetiva administração dos salários na empresa. De forma geral, essas regras estipulam o salário de admissão, as promoções e reclassificações e atualizações dos salários em função do mercado ou da perda de poder de compra motivada por inflação. (PONTES, 2005, p. 304).

A política salarial é um dos principais aspectos da contemporaneidade, isso em virtude de nossas vidas estarem proporcionalmente ligadas a posse de capital, em decorrência disso a luta por melhores salários se torna mais constante. Em decorrência disso esse trabalho visa demonstrar alguns desses elementos que envolvem a política salarial dentro das organizações.

Diante desta contextualização, este estudo propôs-se em analisar a política salarial de uma organização de pequeno e médio porte do ramo alimentício.

2. METODOLOGIA

Este trabalho está baseado na realização de entrevistas e em um questionário simples com os colaboradores e diretores da empresa Duos¹ uma empresa consolidada no mercado praticamente há mais de quinze anos no ramo de varejo alimentício, com o claro objetivo de observar as estratégias e formas de atuação da política salarial em um ambiente natural.

Como instrumento de coleta de dados utilizou-se o roteiro de entrevista semiestruturada aplicado no mês de março/2017 aos colaboradores e informantes chaves (gestor e proprietário) Visto que se trata de uma entrevista serão

¹ Nome fictício utilizado na pesquisa por critério de confidencialidade da organização.

produzidas em torno de cinco perguntas, com perspectivas diferentes, em decorrência de a população estudada apresentar diferenças, pois estão presente não apenas os colaboradores, todavia bem como os responsáveis pela organização.

Baseado nisso foram realizadas entrevistas com o gerente do estabelecimento e com o proprietário da empresa, ambos representaram a visão dos gestores. Já com relação aos colaboradores de uma população total quinze pessoas foram escolhidas um total de dez colaboradores, a justificativa para a escolha deste número se encontra na exclusão dos estagiários e dos temporários, visto não estarem fixos na organização.

As entrevistas foram realizadas durante três dias intercalando entre metade dos colaboradores, os gestores e por fim os demais colaboradores, tudo isso de forma que nenhuma das partes estivesse presente durante o ato. Após as entrevistas cada um dos membros da organização recebeu um questionário ao qual deveriam preencher conforme sua perspectiva. Realizado essas duas etapas se passou à análise dos dados.

Trata-se, portanto de uma pesquisa descritiva, visto que Segundo Rudio (1986) este tipo de pesquisa visa desvendar e observar fenômenos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los, passos esses utilizados para conhecer a sua natureza, composição e processos.

Quanto à abordagem, o presente estudo se classifica como sendo predominantemente qualitativo. Godoy (1995) argumenta que é esta abordagem é caracterizada pela consideração tanto do ambiente fenomenológico para coleta de dados em fonte direta, quanto do pesquisador como instrumento fundamental.

No que diz respeito ao método, trata-se de estudo de caso. Para Yin (2010, p.53), esse método consiste em “uma investigação empírica, que investiga um fenômeno contemporâneo, em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes”.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Pode-se demonstrar como resultado objetivo que o contexto econômico interfere diretamente ma forma que os colaboradores e os gestores abordam a questão da política salarial isso, pois os colaboradores exigem mais, enquanto os gestores tentam manter suas proposições.

Surgem assim como resultados cristalizados dessa pequena intervenção na política salarial da empresa Duos, que existe uma política salarial por parte da empresa diferenciada em relação ao resto do mercado pesquisado ou observado, a crise econômica vigente no Brasil afeta de forma direta e indireta o salário do colaborador, mas em maior essência a sua vida ao fazer o mesmo perder poder aquisitivo, ocasionando em um processo natural de pressão por reajustes maiores em sua remuneração, todavia observa-se também uma postura autoconsciente dos próprios colaboradores ao observarem que o contexto geral e de crise e assim buscarem soluções pacífica e apropriada para um melhor entendimento entre as partes.

Com base nos dados obtidos nas entrevistas realizadas pode-se perceber que 58% dos funcionários consideram como boa a política de salário adotadas pela empresa, 25% consideram regular e 8% consideram excelente e 8% consideram insuficiente. Com relação aos dados obtidos nos questionários os resultados foram completamente diferentes 42% dos funcionários consideram regular a política salarial utilizada pela empresa, 33% consideram insuficiente e

25% dos funcionários consideram como boa a política salarial utilizada. Comparando os dois dados obtidos nota-se uma diferença isso em virtude dos diferentes métodos de intervenção com os colaboradores, já que apresentam opiniões diferentes.

4. CONCLUSÕES

A política salarial é algo que está intrínseca na vida de todos, por isso a mesma ao ser praticado pelas organizações, afeta a vida de seus colaboradores diretamente, uma empresa que apresente bons salários assim como um ambiente favorável terá parâmetros de competitividade maior que uma organização que não realize essa postura salarial, este trabalho teve com objetivo realizar uma pequena demonstração de como a política salarial das organizações interfere na vida não só de seus colaboradores, mas como também da sociedade inteira isso basicamente por interferir em um ciclo econômico muito grande e variável. (FARIA, 2008).

Esse trabalho surge como uma pequena demonstração de como existe interação entre a política salarial das organizações com o meio onde vivemos, obteve-se uma melhor constatação prática sobre essa visão, ao observar nas entrevistas tal ponto, além disso, os apontamentos teóricos estão postos para reforçar o que foi apresentado, definindo o assunto política salarial, algo ainda muito rejeitado pelas empresas, elas ainda preverem se manter fechadas nessa área, mas constatasse também que futuramente está prática possa enfrentar uma diminuição, visto que o compartilhamento de informações com os avanços tecnológicos possibilitaria novos parâmetros, assim como a profusão de trabalhar nessa área possa demonstrar as empresas que não existe nenhum problema em tal caso.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAMARA, Pedro. **Os sistemas de recompensas e a gestão estratégica de recursos humanos**, Lisboa, Publicações D.Quixote. 2000
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- FARIA, Isabel Vaz. As políticas salariais: que evolução. In: **VI Congresso Português de Sociologia, Mundos Sociais: Saberes e Práticas**. 2008.
- GODOY, A. S.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Editora Saraiva 2006.
- MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989.
- PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de Cargos e Salários**. 11.ed. São Paulo: LTr, 2005.
- RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 1986.
- YIN, R. K. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- ZIMPECK, Beverly Glen. **Administração de Salários**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 1990.