

# A REMUNERAÇÃO E SEU IMPORTANTE PAPEL MOTIVACIONAL

CERVELIN, Carina Mattos

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

COLOMBINI, Mauricio Beckedorff

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

MELO, Michel Rudá de Castro

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

MOREIRA, Naira Carolina

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

ROMAGNOLO, Rafael Rodrigues

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

KAULFUSS, Marco Aurélio

Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

## RESUMO

O presente artigo propõe-se a discutir a remuneração e o seu importante papel motivacional para os colaboradores de uma organização. Ao considerar a importância da remuneração para um bom desempenho dos colaboradores, questiona-se o que é necessário para que um colaborador se sinta satisfeito dentro de uma empresa. As hipóteses para tal situação são: os colaboradores a princípio, não estão interessados somente com a recompensa salarial em troca de seus serviços prestados as organizações, desejam ganhar algo a mais pelo trabalho desenvolvido, e assim se sentirem satisfeitos e motivados a sempre fazer e ser o melhor em sua função. Propõe-se então, levantar na bibliografia pertinente ao assunto, qual o posicionamento dos teóricos frente à temática, visando identificar qual é a visão que os estudiosos têm sobre o conceito da remuneração, qual a importância atribuída a ela no desempenho profissional e a motivação que exerce nos colaboradores.

**Palavras-chaves:** remuneração, colaboradores, desempenho profissional.

**Tema Central:** Administração.

## ABSTRACT

This article aims to discuss the remuneration and their important role motivational for employees of an organization. When considering the importance of pay for a good performance of employees, wonders what is required for an employee to feel satisfied within a company. The chances for this are: employees at first, are not only interested in the reward salary in exchange for his services organizations, wishing to win something else at work, and so they feel satisfied and motivated to always do and be the best in its function. It is proposed then raise relevant literature on the subject, what is the position of the theoretical front to the theme, to identify what is the vision that scholars have about the concept of compensation, what is the importance attributed to her work performance and motivation to exercise in employees.

**Keywords:** compensation, employees, professional performance.

## 1. INTRODUÇÃO

Antigamente, na era da Industrialização Clássica, entre 1900 e 1950, como diz Chiavenato (2004a), os operários das indústrias trabalhavam muitas horas seguidas e não ganhavam nem o necessário para o sustento de suas famílias; eram tratados como máquinas, fatores de produção, e vistos somente como fornecedores de mão de obra.

Com o passar dos anos, surgiram diversos sindicatos trabalhistas, que lutavam pelos direitos trabalhistas de diversas classes. Passaram a existir, então, os pisos salariais que dão mais conforto e segurança para os trabalhadores. Em 1943 foi criada no Brasil a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – que traz todos os direitos e também os deveres dos trabalhadores.

No decorrer dos anos 1990, teve início a “Era da Informação”, que dura até os dias de hoje e que segundo Chiavenato (2004a) é marcada pelas mudanças rápidas e inesperadas. Ela trouxe uma diferenciação no modo de lidar com as pessoas, que passaram a ser tratadas como seres humanos com inteligência, que devem ser motivados e impulsionados dentro das organizações.

De acordo com Chiavenato (2004b) a evolução dos pensamentos e do modo de tratamento dos colaboradores nas organizações, o capital intelectual passou a ser o requisito mais procurado e valorizado nas pessoas pelas organizações. Isso fez com que não somente a remuneração fixa (salário, dinheiro) fosse mais o suficiente para motivar os colaboradores. Mas, como realmente motivar um colaborador?

Levantada tal questão, colocam-se como hipóteses deste trabalho que os colaboradores, a princípio, não estão interessados somente com a recompensa salarial em troca de seus serviços prestados as organizações. Eles desejam ganhar algo a mais pelo trabalho desenvolvido, e, assim, se sentirem satisfeitos e motivados a sempre fazer e ser o melhor em sua função.

O objetivo do presente artigo é saber qual o posicionamento dos teóricos frente à temática, identificar qual a visão que os estudiosos têm sobre o conceito da remuneração, qual a importância atribuída a ela no desempenho profissional e a motivação que exerce nos colaboradores.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo Chiavenato (2004b), na “Era da Informação” o capital intelectual passou a ser o requisito mais importante para as organizações. Ou seja, o conhecimento que está na cabeça das pessoas e que elas utilizam de forma adequada no dia a dia das empresas. Portanto, as organizações que sabem motivar e conquistar seus colaboradores a aplicar seus conhecimentos na resolução dos problemas tende a ser bem-sucedida.

De acordo com Chiavenato (2004a), a constante mudança no mundo passou a exigir novas abordagens em remuneração; os salários não poderiam ser aumentados em determinadas porcentagens a cada ano - acompanhando o aumento do custo de vida das pessoas - sem um aumento da produtividade e da lucratividade. Consequentemente, as organizações estão utilizando novos métodos voltados para o desempenho, deixando para trás os modelos fixos de remuneração. Esses métodos tradicionais trouxeram vantagens e foram excelentes, mas não motivam as pessoas para desempenhar melhor suas funções. Ao ganhar todo mês aquele salário fixo, elas sabem que mesmo que trabalhem e se esforcem mais, a quantia será a mesma.

Assim como diz Gil (2009), as empresas, na última década, passaram a perceber que os modelos tradicionais foram substituídos por novos modelos de remuneração, que visam à qualidade, produtividade e trabalhos em equipes. Por isso, novas políticas salariais estão sendo implantadas e testadas nas organizações.

Para que a remuneração seja feita de uma forma mais eficaz, foram desenvolvidas várias estratégias, em que são estipuladas formas diferentes de compensação, de acordo com o conhecimento e função dos colaboradores. Tais como: remuneração variável, remuneração por competências e remuneração por habilidades.

Chiavenato (2004a) destaca que a remuneração variável (salário flexível, participação nos resultados) seria uma forma de motivação para que as pessoas aumentassem a produção e assim a sua remuneração de acordo com o alcance de metas e objetivos atingidos individualmente ou em grupos. Sendo assim “o objetivo é sempre o mesmo: fazer do funcionário um aliado e parceiro nos negócios da empresa” (CHIAVENATO, 2004a, p.325).

Segundo Gil (2009), a remuneração por competências acontece de acordo com o cargo que o colaborador ocupa e por suas competências. Nesta estratégia o contínuo aprendizado e aperfeiçoamento fazem parte do processo, para desenvolvimento de outras habilidades.

A remuneração por habilidades “recompensa as pessoas não por um trabalho específico, mas pelos conhecimentos e habilidades exigidas para seu desempenho” (GIL, 2009, p.190). Podendo desempenhar diversas funções, conforme vão adquirindo novas habilidades, e desenvolvem uma compreensão do modelo de trabalho, assim saberão o quanto são importantes para as empresas.

A compensação, como diz Chiavenato (2003), é o nome dado ao modelo de incentivos e recompensas para remunerar os colaboradores de uma organização, podendo ser financeira direta (salários e comissões); financeira indireta (férias, horas extras e 13º salário) ou não financeira (autoestima, reconhecimento de seus familiares e chefes e orgulho) que acontece através da realização com o ambiente de trabalho e com a função que exerce, e que assim estarão sempre motivadas a exercerem suas funções com maior satisfação.

Percebe-se então, que a remuneração é feita nas organizações de diferentes maneiras, mas sempre com o mesmo objetivo: que seus colaboradores mantenham um nível de comportamento adequado.

### **3. CONCLUSÕES**

Conclui-se que a remuneração mudou aos longos dos anos, que hoje em dia, na “Era da informação”, as pessoas não são interessadas somente no dinheiro e no salário fixo no final de todo mês. Os colaboradores desejam e querem que seu trabalho, seu conhecimento, a função que exercem, seja reconhecida e valorizada dentro das empresas.

As várias estratégias de remuneração, como citadas acima, só ajudam as organizações a dar o real valor, o reconhecimento necessário, para os funcionários saberem que são de grande importância para o crescimento da empresa. Essas diferentes formas fazem com que os coladores vejam que são valorizados, e se sintam bem e motivados a trabalhar cada vez melhor, mostrando suas qualidades, habilidades e competências.

#### 4. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto; **Remuneração, benefícios e relações de trabalho:** como reter talentos na organização/ Idalberto Chiavenato. – 3. Ed. – São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto; **Recursos Humanos:** o capital humano das organizações/ Idalberto Chiavenato. – 8 ed. – São Paulo: Atlas, 2004a.

CHIAVENATO, Idalberto; **Introdução á teoria geral da administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações/ edição compacta/ Idalberto Chiavenato. 3. ed. ver. e atualizada. – Rio de janeiro: Elsevier, 2004b – 7ª Reimpressão.

GIL, Antonio Carlos; **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais/ Antonio Carlos Gil. – 1. Ed. – 9. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.