

TRABALHO TEMPORÁRIO E NOVAS FORMAS DE REMUNERAÇÃO

Amanda Camilo Monteiro Antunes¹

Lucas Caetano Ribeiro²

Murilo Camilo Monteiro Martins³

Natália de Assis Quintão Miranda⁴

Simoni Casagrande Dal'Col⁵

RESUMO

Este artigo foi desenvolvido com o objetivo de colocar em discussão os tipos de remuneração utilizados atualmente pelas organizações. Há um tempo atrás, a empresa conseguia manter seus funcionários com base no salários e benefícios oferecidos. Este contexto mudou com o surgimento e avanço de novas tecnologias. Atualmente, as organizações conseguem captar e manter seus colaboradores através do conjunto formado por remuneração mais benefícios e incentivos.

Palavras chave: Remuneração; salário; competências.

1 INTRODUÇÃO

É certo que durante o ano muitas empresas passam por momentos onde a procura por seus serviços ou produtos fica maior. Sendo assim, é necessário que durante esse tempo tenha uma disponibilidade maior de funcionários para poder atender a grande demanda. Entretanto, não vale a pena para a organização manter por todo o ano uma grande quantidade de funcionários, sendo que somente precisará dessa quantidade em determinadas épocas. Ao verificarem esse fato as autoridades competentes criaram uma legislação que trata do trabalho temporário e auxilia tanto as empresas que necessitam dessa maior quantidade de funcionários em determinados momentos do ano quanto aquelas pessoas que estão à procura de uma oportunidade no mercado de trabalho.

¹ Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

² Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

³ Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

⁴ Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

⁵ Professora do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

Todas as contratações realizadas possuem a finalidade de captar os melhores profissionais do mercado, mas para que isso aconteça não basta simplesmente a empresa colocar o anúncio da vaga seja temporária ou efetiva. Ela precisa ter um diferencial para que realmente os melhores se sintam atraídos a trabalhar para ela.

Cada vez mais as organizações estão percebendo que o melhor diferencial são novas formas de remuneração de seus funcionários, saindo assim do simples salário que compete ao cargo e suas tarefas. Isso faz com que seus funcionários se sintam mais motivados a trabalhar da melhor maneira possível e a auxilia no processo de captação de melhores trabalhadores, pois os melhores querem ir para empresas que possam unir salário, valorização e estabilidade.

Diante da falta de leitura nos dias atuais, este trabalho possui como justificativa a importância do hábito da leitura em nossas vidas e na formação do profissional contábil. O ensino superior nos mostra que a falta da leitura desde cedo, faz a diferença nos estudos. A formação do profissional contábil é uma grande prova de que a leitura faz a diferença em nossas vidas. Cada vez mais o mercado de trabalho exige posturas diferenciadas do profissional de contabilidade, e o mesmo precisa estar preparado para superar as expectativas do mercado e das organizações.

Este estudo parte da seguinte problemática: Qual a importância do trabalho temporário e de novas formas de remuneração? E na sequência propomos o seguinte objetivo refletir sobre a importância do trabalho temporário e de novas formas de remuneração adotadas atualmente.

A temática foi toda desenvolvida considerando uma pesquisa bibliográfica, mais especificamente, baseado numa metodologia de pesquisa em artigos, livros, revistas técnicas entre outras pesquisas.

2 REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA

Este tipo de remuneração está sendo cada vez mais utilizado pelas empresas, para poder estimular cada dia mais seus funcionários à atingirem metas e estar em constante competitividade. Ela sai da remuneração básica que é por cargo e vai para a parte da pessoa que ajuda a empresa a alcançar suas metas com mais eficiência, ideias inovadoras e qualidade e isso faz com que os funcionários fiquem cada vez mais satisfeitos, pois esse tipo de remuneração resulta no reconhecimento pelo bom desempenho.

Marras (2002) define a remuneração estratégica como uma forma de compensar os empregados de uma empresa que se destacaram dos demais em um determinado período.

Esse sistema possui como base o desempenho do indivíduo e outros três fatores primordiais: conhecimentos, habilidades e atitudes, o conhecido e divulgado CHA. Através desses três fatores, o indivíduo é avaliado pela organização, que lhe recompensará quando a sua contribuição for positiva através do sistema de remuneração estratégica, proporcionando um ganho maior no seu salário em alguns períodos do ano.

Atualmente as empresas estão percebendo que para impulsionar seus resultados é necessário que seus funcionários estejam mais satisfeitos e neste caso entra a remuneração estratégica que é usada para estimular a produção e com um melhor desempenho e produção surge a recompensa. Com um engajamento maior de seus funcionários a empresa se torna mais forte no mercado, pois ela começa a produzir mais e melhor e provavelmente sempre terá novas ideias, como otimizar a rotina de tarefas do dia a dia. Tais melhorias colaboram com o melhor funcionamento da empresa e abrem novas oportunidades de melhoria.

Para construir um sistema de remuneração estratégica consistente, é necessário estabelecer princípios centrais de remuneração. De acordo com Wood Jr. e Picarelli Filho (2004), esses princípios devem estar alinhados com os objetivos estratégicos da organização e focar os comportamentos necessários para o seu alcance. Para definir esses princípios, os representantes das mais diversas áreas da organização devem estar presentes.

A remuneração estratégica é o conjunto de várias formas de remuneração. As formas básicas, entretanto, mantêm-se as mesmas e, de acordo com pensamento do mesmo autor, podem ser classificadas em oito grandes grupos: remuneração funcional, salário indireto, remuneração por habilidades, remuneração por competências, previdência complementar, remuneração variável, participação acionária e alternativas criativas.

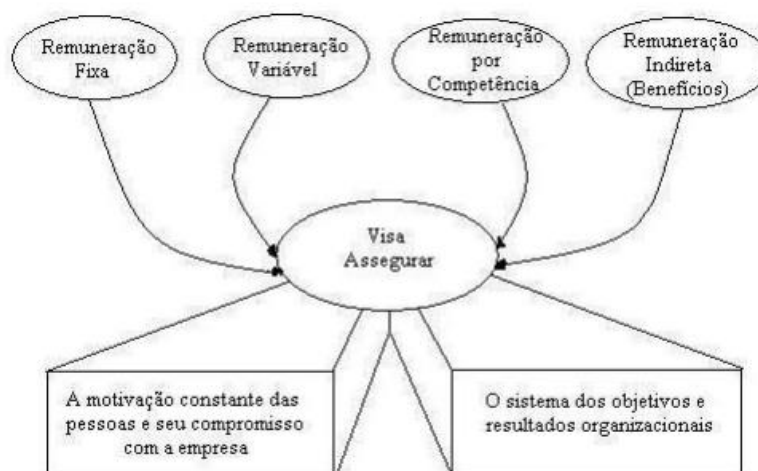


Figura 1 – Remuneração estratégica (SILVA,2005)

2.1 REMUNERAÇÃO FUNCIONAL

Conhecido como tradicional e mais usual entre as empresas. É também conhecido pela sigla Plano de Cargos e Salários (PCS). A remuneração funcional é composta por: descrição de cargos, avaliação de cargos, faixas salariais, política salarial e pesquisa salarial.

Esse tipo de remuneração é muito bom, principalmente para empresas que sofreram grandes transformações em um espaço curto de tempo ou rápidas expansões, pois essas empresas possivelmente fiquem um tanto quanto bagunçadas. A remuneração funcional em conjunto com um sistema de cargos e salários é implantada para a adoção de conceitos que ajudarão a promover o equilíbrio interno.

Minamide (2008) coloca que a remuneração funcional ou plano de cargos e salários, é o sistema mais tradicional existente. Em geral ela é aplicada em empresas que crescem muito rápido em um curto espaço de tempo, onde é frequente certa desorganização. Esse sistema gera um equilíbrio com os salários praticados no mercado e promove uma igualdade de salários dentro da empresa, gerando um sentimento de justiça entre os empregados.

2.2 REMUNERAÇÃO INDIRETA

É mais conhecido como benefícios, segundo Silva (2005) tem a finalidade de complementar a remuneração do profissional de forma indireta, ou seja, não está inserida no salário. Entre os benefícios usualmente oferecidos estão aluguel de casas, assistência médica, assistência odontológica, automóvel, auxílio-alimentação, auxílio-doença, auxílio-educação, auxílio-farmácia, auxílio-funeral, auxílio-financeiro, auxílio-transporte, creche, cursos, estacionamento, lazer, previdência privada e seguros.

Para Sebrae (2008), a remuneração indireta também é conhecida como benefícios e incentivos. Os benefícios são formas que as empresas praticam a responsabilidade social como, por exemplo, seguro de vida, assistência médica ou complementação de aposentadoria. É uma forma de atrair e manter as pessoas na organização. Os incentivos ajudam a manter a consciência e a responsabilidade do trabalhador e podem ser oferecidos na forma de viagens, computadores, eletrodomésticos entre outros.

2.3 REMUNERAÇÃO POR HABILIDADES

É também conhecida como uma remuneração por conhecimento, ela tira o foco do cargo para passá-lo para o indivíduo, sendo assim, as suas habilidades passam a determinar a base da

remuneração. De acordo com Hipólito (2001), é uma forma de reconhecer os indivíduos independentemente de suas posições e estimular o constante desenvolvimento profissional.

Minamide (2008) argumenta que neste tipo de remuneração, os aumentos de salários estão vinculados ao processo de certificação, onde o funcionário deve demonstrar o domínio exigido para desempenhar a função ao cargo. O tempo de permanência no cargo é irrelevante para o aumento, o mais importante realmente são as habilidades desenvolvidas. A gestão de recursos humanos passa a ter papel fundamental na organização, pois deverá monitorar e estabelecer as devidas certificações das habilidades.

É certo que para as empresas este tipo de remuneração é muito bom pois assim seus funcionários se sentem mais motivados a procurar cada vez mais formação pois eles sabem que serão recompensados por isso. E quanto mais o profissional procura mais formações ele estará mais atualizado e mais preparado para desenvolver cada vez melhor suas atividades dentro da empresa.

É necessário que, na remuneração por habilidades, sejam definidas quais habilidades o profissional deve desenvolver, estabelecendo, após, os passos necessários para a sua evolução, além de formas e regras para o treinamento e a comprovação. Esse método de remuneração constitui um sistema de recompensa, a qual ocorre através do desenvolvimento de conhecimentos adquiridos e habilidades fixadas como metas em cada etapa do sistema, de acordo com o pensamento de Marras (2002).

2.4 REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

A remuneração por competências dos profissionais visa identificar e avaliar o desenvolvimento e o reconhecimento de habilidades e\ou conhecimentos que os trabalhadores da organização devem ter para melhor desempenhar suas funções. Essa remuneração é baseada no critério da diferenciação salarial baseada na identificação de conhecimentos e habilidades do profissional.

Para Marras (2002) remuneração por competência é uma evolução da remuneração por habilidades. Aplica-se ao nível de funcionários em papéis de liderança, controle, planejamento e responsabilidade de resultados, a administração no sentido amplo.

Para Oliveira e Ribeiro (2002), a remuneração por competência abrange o trabalho administrativo, que se caracteriza pela incerteza, abstração e criatividade. A empresa que deseja implantar tal modelo de remuneração deverá descobrir que habilidades e

competências são essenciais para a organização. Determinar essas habilidades e competências não é tarefa fácil para a organização, porém depois que for identificada, a organização deverá buscar tais competências nos indivíduos ou grupos dentro da organização.

2.5 REMUNERAÇÃO ACIONÁRIA

Este tipo de remuneração é um dos mais complexos e sofisticados do conjunto de remuneração estratégica. Os trabalhadores passam a se sentir proprietários da empresa, estabelecendo uma relação de longo prazo, e passam a ter um senso de identidades, comprometimento e orientação para resultados.

A participação acionária é uma das formas mais complexas de remuneração estratégica. Para Wood Jr. E Picarelli Filho (2004), isso ocorre em função das dificuldades operacionais, causadas pelas implicações com a legislação trabalhista e a regulamentação do mercado financeiro, além da percepção de seus benefícios por parte dos beneficiados. Para os autores “a participação acionária é, portanto, uma forma complexa e sofisticada de remuneração, mas que, se bem projetada, pode gerar, para a empresa e seus funcionários, grandes benefícios a médio e longo prazo”(WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 2004, p;112)

Nakara e Silva Shavier (1999) dizem que, esse modelo prevê a distribuição ou venda de ações para uma parcela restrita de empregados, geralmente pessoas responsáveis pelo destino da empresa. O empregado após receber as ações, pode negociá-las e desfrutar das vantagens monetárias e dividendos, além de ter direito a valorização dos mesmos. É importante ressaltar também que existe o risco, pois a valorização ou não das ações está ligada ao desempenho das bolsas de valores.

A organização precisa estabelecer um projeto bem elaborado para ser implantado, pois a falta de alinhamento pode trazer desvantagens para a empresa quando implantada de forma errônea, como uma distribuição mal dimensionada de ações que pode causar a redução do valor unitário das mesmas, prejudicando assim os acionistas.

2.6 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Esse tipo de remuneração visa dar uma parcela a mais para os funcionários da empresa quando for apurado lucro, essa parcela também é em cima do quanto a empresa lucrou. Essa alternativa auxilia a empresa quando a mesma passa por momentos de crise não ter gastos

acima do salário dos funcionários com bonificações ela só vai dar esse valor como reconhecimento quando a empresa realmente apurar lucro.

Os funcionários ao receberem o PPLR sentem-se valorizados pelos esforços para a empresa obter lucro, e trabalham com mais afinco para que isso ocorra todos os anos.

Para Silva (2008), o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PPLR) se tornou uma forma de mobilização interna e de compartilhar responsabilidades entre os colaboradores a fim de difundir a comunicação da filosofia de gestão e das estratégias da empresa. Esse tipo de programa busca juntar os objetivos de várias áreas dentro da empresa com aqueles definidos pela alta administração. Esse modelo de remuneração visa alavancar os resultados da empresa através do comprometimento dos funcionários.

Basso, Krauter e Kimura (2008) esclarecem que nesse tipo de plano os valores pagos aos funcionários são retirados do lucro da empresa. A empresa pode pagar uma porcentagem fixa de seus lucros contábeis, ou podem pagar uma porcentagem sobre o lucro excedido, de um valor estabelecido anteriormente. Esses valores ainda podem pagos diretamente ao trabalhador assim que apurado o lucro, ou podem ser creditados em conta corrente, mas liberados apenas quando o trabalhador se aposentar, ou ainda um misto dos dois.

A empresa não perde ao dar o PPLR para seus funcionários, pois esse reconhecimento de esforços dos colaboradores faz com que eles possam dar maior valor ao bem-estar da empresa, ao comprometimento com seu serviço, a eficácia, a qualidade entre outras coisas.

3 CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

A contratação temporária é amparada por lei e constituição federal no art. 37, incisos II e IX da constituição federal e da lei número 8.745/93, com o propósito de colocar ordem na contratação temporária.

A administração surgiu desde a era feudal onde existia administração patrimonialista que servia ao poder soberano, os cargos públicos eram considerados um emprego fácil e lucrativo, foi a partir daí que se originou o nepotismo e a corrupção. Os administradores escolhiam quem iam colocar nos cargos, graus de parentesco, ou nobres e outros participantes do governo, essa administração patrimonial vem ao longo dos anos passando pela ditadura até o surgimento da administração burocrática.

O surgimento da abordagem burocrática na Europa no século XX, decorrente do estudo de Max Weber, baseando em princípios profissionais e que pudesse eliminar disfunções administrativas. A burocracia busca estabelecer estrutura, estabilidade e ordem nas organizações, sempre atrás de uma hierarquia integrada a atividades especializadas, ou seja, a burocracia foi feita para oferecer mais eficiência e obter o trabalho feito.

Nesse contexto, a administração burocrática vem para substituir à imperial, a grande finalidade dela era fazer com que os políticos trabalhassem em prol da comunidade. Mas sob outra ótica a administração burocrática tem suas vantagens, controla abusos e tem sua eficácia, mas por outro lado tem um grande defeito, pois é ineficiente, principalmente para a comunidade, que espera um retorno.

Para Kilberg a burocracia embora tenha sido criada para eficiência com o surgimento do estado social e econômico no século XX não oferece rapidez e nem custos baixos, nem boa qualidade. Com isso surgiu a nova administração com o propósito de ter custos mais baixos, ser mais eficiente para eliminar a insatisfação da administração pública.

Também conhecida como administração pública gerencial, possui como objetivo, estimular os servidores públicos a terem um compromisso de atender com boa qualidade a demanda da sociedade. Luta contra a corrupção e o nepotismo, procura obter resultados positivos com a sociedade, etc.

Art. 9º O pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá:
I – receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;
II – ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
III – ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2º desta Lei, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5º desta Lei.

Regulamentada posteriormente pela Lei no 8745/93 que estabelece os casos de contratação temporária, que foi editada com o propósito de disciplinar a contratação por tempo indeterminado. O contrato temporário tem data de limite para acabar e pode variar de 6 meses a 6 anos dependendo dos casos previstos na lei 8745/93.

Quando termina o contrato a pessoa tem que esperar 24 meses para prestar outro processo seletivo para outro cargo temporário, mas poderá concorrer a concursos sem esperar esse tempo para cargos efetivos.

Há muitas vantagens em se contratar um funcionário temporário, uma delas são os custos baixos, pois assim, a empresa deixa de pagar multa rescisória, isso por si só já é uma vantagem econômica.

Por outro lado, as desvantagens são que aqueles funcionários para cargos específicos que fazem com competência o seu serviço tem data marcada para seu desligamento, isso pode afetar o setor.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A remuneração estratégica vem se tornando cada vez mais realidade nas empresas, principalmente as que investem no futuro, que querem crescer cada vez mais e que tem um bom planejamento estratégico. A grande parte das organizações já sabe os benefícios que este tipo de remuneração traz, mas o fato é que algumas pelos mais variados motivos ainda não adotaram essa nova forma de remunerar. Mas a cada dia que passa o mercado está mais competitivo para as empresas e as que irão se destacar serão aquelas que derem mais valor ao novo tipo de remuneração, pois assim terão funcionários mais satisfeitos e conseqüentemente, exercendo melhor suas atividades de forma eficiente e eficaz.

Não é correto dizer que implantar uma nova forma de remuneração em uma empresa é fácil, pois é necessário que a gestão de pessoas junto com a administração procure saber mais das necessidades de cada trabalhador da empresa. Após esse processo é adequado fazer uma análise e verificar qual tipo de remuneração estratégica melhor se encaixa aos funcionários daquela determinada empresa. Todo esse processo até ser tomada a decisão de qual vai ser a melhor remuneração exige muito trabalho e dedicação da gestão de pessoas da empresa, mas vale muito a pena no final, pois ao saber que a empresa está procurando saber do que funcionário mais precisa para poder dar uma remuneração que se enquadre melhor em suas necessidades, desperta o sentimento de valorização.

Após a organização decidir qual tipo de remuneração estratégica é a melhor para ser adotada, e se todos ou apenas uma parcela dos funcionários se beneficiarão dela, qualquer funcionário mesmo que temporário que entre na empresa que esteja dentro dos critérios para recebimento do benefício irá recebê-lo.

Trabalhos temporários feitos nas empresas em épocas que ela estiver precisando de uma disponibilidade maior de mão de obra são bons, tanto para a empresa quanto para quem consegue a vaga. Esse tipo de trabalho ajuda a pessoas que estão querendo se inserir ou retornar ao mercado. Trabalhadores temporários que se destacam no tempo em que estão na

empresa tem uma grande chance de serem efetivados após o término do contrato, isso é muito bom para pessoas que estão precisando de uma oportunidade para serem efetivas, mas não conseguem, então entram como temporários mostram serviço e entram para o quadro fixo.

5- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/remuneracao-estrategica/> - 10:30 às 11:07

<http://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/sistemas-de-remuneracao-tradicionais-e-a-remuneracao-estrategica/> - 8:00 às 8:45

SILVA, M. O. Sistemas modernos de remuneração. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2005. - 8:50 às 10:00

<http://carreira.com.br/remuneracao-acionaria-da-sentimento-de-pertencimento-e-motivacao-aos-colaboradores/> - 10:00 às 11:00

MINAMADE, C. H. (12 de abril de 2004). Sistemas de remuneração tradicionais e a remuneração estratégica. – 28\10\2017

MARRAS, J. P. Administração da remuneração. São Paulo: Editora Thomson, 2002. – 29\10\2017

<http://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/sistemas-de-remuneracao-tradicionais-e-a-remuneracao-estrategica/>

OLIVEIRA, J. Arimatés; RIBEIRO, A. R. Batista. Remuneração Variável: Uma Nova Forma de Motivar e Fidelizar Talentos. Disponível em: <

http://carreiras.empregos.com.br/carreira/comunique_se/col_leitor/120404-sistemas_remuneracao_camila.shtm>. - 01\11\2016

SEBRAE. **Gestão de Recursos Humanos**. Florianópolis, 2008. 18\10\2016

SILVA, J. Alencar. Programa de participação nos lucros e resultados. Disponível em:<

<http://www.ufrgs.br/necon/043%20Programas%20de%20participa%C3%A7%C3%A3o%20nos%20lucros%20e%20resultados%20-%20Jess%C3%A9.pdf>> - 16:00 às 18:00