



A GESTÃO DA REMUNERAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ATRAÇÃO, RETENÇÃO E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS PELAS ORGANIZAÇÕES.

Sérgio Lopes ()*

A moderna visão de gestão de pessoas exige que conceitos de parceria, trabalho em equipe e melhoria contínua estejam permanentemente presentes na agenda diária dos Administradores.

A transformação desses conceitos em práticas de gestão passa obrigatoriamente pela introdução de instrumentos gerenciais que conjuguem as necessidades das Organizações com as expectativas dos seus colaboradores, criando uma sinergia de esforços cujos resultados satisfaçam plenamente os interesses de ambos, impulsionando-os numa só direção em busca dos mesmos objetivos.

Um dos aspectos mais importantes da Cultura de uma Organização é o que se relaciona com a política de remuneração ao seu pessoal.

O nível de salários, complementado pela política de vantagens e benefícios, atualmente chamados carinhosamente de “pacote de remuneração” é elemento essencial tanto na posição competitiva da Organização no mercado consumidor como nas relações da Organização com os seus próprios colaboradores.

Um dos melhores e mais recomendados instrumentos que as Organizações possuem para avaliar se o seu “pacote de remuneração” é competitivo em relação ao mercado em que se situa e suficiente atraente para atrair e reter talentos em seus quadros é, sem dúvida, a Pesquisa Salarial.

Na sua essência, a Pesquisa Salarial fornece parâmetros e critérios para estudos e análises comparativas, evitando que se criem distorções e injustiças na fixação dos salários dos colaboradores, disponibilizando, ainda, informações que contribuem na elaboração e fixação de uma política de remuneração que estimule e oriente o crescimento profissional dos mesmos, contribuindo para a sua retenção, abrindo perspectivas de progresso e favorecendo a administração profissional dos salários do quadro de pessoal existente na Organização.

No âmbito interno, a gestão da remuneração tem um papel fundamental no equilíbrio do quadro de pessoal na medida em que a Organização assume como prática a fixação dos salários em função dos cargos e não das pessoas que ocupam os cargos, adotando com esta simples prática princípios justos, transparentes e harmônicos na remuneração de seus colaboradores. Decisões neste sentido são tidas como parte de um processo de gestão moderno e coerente com os princípios de valorização, motivação e produtividade do quadro de pessoal além de servirem para minimizarem os potenciais riscos trabalhistas relacionados a isonomia salarial.

Ampliando este enfoque para além da remuneração tradicional, também denominada “salário nominal”, visto sua vinculação direta com os registros legais pertinentes a folha de pagamento e os encargos sociais correspondentes, hoje já observamos, em muitas Organizações, a adoção da remuneração estratégica na figura do pagamento de gratificações anuais por metas atingidas, dividindo com seus colaboradores o bônus pelo atingimento de metas de mercado, produção, vendas, despesas, rentabilidade e outras alcançadas num determinado período de tempo.



SL CONSULTORIA E TREINAMENTO S/S LTDA – ME
GESTÃO, QUALIDADE E PESSOAS
Serviços especializados, Soluções personalizadas

Um elemento importante também a ser considerado na gestão da remuneração como instrumento de valorização das pessoas nas Organizações são os Benefícios oferecidos, que ultimamente estão pesando tanto na balança como o próprio salário no momento da decisão do empregado para trocar de emprego. Afinal, na “ponta do lápis”, benefícios como Plano de Saúde extensivo aos familiares, Plano Odontológico, Seguro de Vida em Grupo e Plano de Previdência Privada, quando somados podem representar quase mais um salário no final do mês, sem incluir nesta aritmética os valores dos benefícios obrigatórios estipulados pela legislação trabalhista vigente.

Finalmente, não podemos deixar de mencionar que a prática deste “pacote de remuneração”, composto pelo salário nominal, gratificações por metas atingidas e salutar e atraentes benefícios sociais deve ser suportada por uma Política de Remuneração, formalmente definida, com regras claras, escrita e divulgada a todos dentro da Organização, de forma que a Gestão da Remuneração não seja algo tempestivo e pontual, mas um sólido e valioso instrumento de gestão de pessoas a serviço da Organização na árdua, infundável e cada vez mais disputada batalha pela atração e retenção de talentos.

Um instrumento a mais, porém, não o único, felizmente!

Sérgio Lopes
27/07/2011