

Contratos de Trabalho e formas de remuneração no Brasil: Uma visão administrativa

Employment Contracts and Forms of Compensation in Brazil: An Administrative View

Autor 1

Especialista em Gestão de Pessoas pela
Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ)

Autor 2

Doutor em Desenvolvimento Sustentável e Professor Adjunto na
Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ)

Autor 3

Doutora em Administração e Professor Assistente na
Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ)

RESUMO

A intenção deste trabalho é proporcionar uma visão geral sobre os tipos de contrato de trabalho e suas formas de remuneração no Brasil. Foi realizada uma pesquisa teórica, sendo resultado de análises e sínteses de conhecimentos sobre o tema. A obtenção dos dados foi feita por meio de uma revisão bibliográfica verificando-se o que já se publicou e já se produziu até o momento. O objetivo foi o de apresentar conceitos sobre o assunto descrevendo como ocorre a remuneração no Brasil. Foi apresentado os tipos de contrato de trabalho usuais e utilizados no Brasil e também as formas de remuneração que o administrador pode utilizar em suas organizações.

Palavras-chave: Contratos de trabalho, Remuneração, Salário.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to provide an overview of the types of employment contract and their forms of remuneration in Brazil. A theoretical research was carried out, being the result of analysis and synthesis of knowledge on the subject. The data

were obtained through a bibliographic review verifying what has been published and produced so far. The objective was to present concepts on the subject describing how compensation occurs in Brazil. The usual types of employment contracts used in Brazil were presented, as well as the forms of remuneration that the manager can use in his organizations.

Keywords: Employment contracts, Remuneration, Salary.

1 INTRODUÇÃO

O artigo apresenta uma visão administrativa de salário, remuneração e contratos de trabalho. Em uma economia instável, as pessoas revelam seus talentos e competências como ferramentas estratégicas para obter vantagem competitiva para as empresas que querem sobreviver à concorrência acirrada do mundo globalizado. Para manter e motivar os colaboradores as empresas devem manter um sistema adequado de remuneração.

Nos artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), 457; 458 (Do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943) nos trazem a definição jurídica de remuneração e salário:

Art. 457- Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber (CLT/2015).

A palavra remuneração remete a ideia de recompensa ou gratificação, do latim *remuneratio*. A palavra salário, por sua vez vem do latim *salarium*, que se remete a parte do soldo pago aos soldados romanos em sal.

Art. 458- Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força de contrato ou de costume, fornece habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas (CLT/2015).

O empregado recebe de seu empregador um montante em troca de seus serviços prestados, havendo várias obrigações, deveres e direitos regendo a relação contratual de ambas as partes. Para o empregador, o salário é um custo empresarial e para o empregado é o montante da prestação de serviço, com seu trabalho.

Salário é devido ao empregado pela prestação de serviços em decorrência de seus trabalhos. Já a remuneração é a soma do salário contratual estipulado, no qual

poderá ser mensal, por hora ou por tarefa, incluindo outras vantagens como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, porcentagens, gratificações, entre outras.

A remuneração é o gênero e o salário é a espécie desse gênero. A remuneração indica a totalidade dos ganhos do empregado, pagos diretamente ou não pelo empregador. E o salário indica os ganhos recebidos diretamente pelo empregador em decorrência do trabalho realizado.

O presente trabalho teve como objetivo apresentar e definir os vários tipos de remuneração, os tipos de contrato de trabalho e os regimes de trabalho numa abordagem administrativa segundo a definição de vários autores permitindo uma visão administrativa dos sistemas de remuneração que o administrador pode escolher para recompensar e motivar os seus colaboradores.

1.1 METODOLOGIA

O presente estudo foi uma pesquisa teórica, pois segundo Gonçalves (2005) trabalho teórico é aquele que é resultado de análise ou síntese de conhecimentos, levando a produção de conceitos novos, por via indutiva ou dedutiva, apresentação de hipóteses, teorias etc. Quanto aos objetivos a pesquisa foi explicativa, pois Gonçalves (2005) define que é aquela que procura explicar os porquês das coisas e suas causas, por meio do registro, da análise, da classificação e da interpretação dos fenômenos observados. Os dados necessários para a elaboração da pesquisa serão feitos por meio de uma revisão bibliográfica, pois se utilizou de fontes secundárias e a técnica de fichamento. Foi feita uma pesquisa bibliográfica com o intuito de conhecer as diferentes contribuições científicas sobre o assunto. O objetivo foi revisar a literatura existente e não repetir o estudo. Segundo Gonçalves (2005) o objetivo da revisão da literatura consiste no levantamento do que existe sobre o assunto e conhecer seus autores. Foi desenvolvida, desta maneira, a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros, teses, artigos científicos. Para a coleta dessas fontes, empregou-se a técnica de fichamento. O texto foi elaborado a ser entendido tanto por estudiosos do assunto como para o público em geral. Foram utilizadas citações que sustentam as afirmações, atendendo as normas formais de apresentação de trabalhos acadêmicos.

2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL, TIPOS DE CONTRATO, REGIME DE TRABALHO E FORMA DE REMUNERAÇÃO.

2.1 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

O termo “remuneração variável” recebe também outras denominações como pay for performance, remuneração flexível, ou ainda, remuneração estratégica, mas basicamente possuem o mesmo objetivo. Na opinião de Souza et al (2006, p. 95), a função principal da remuneração variável, é “vincular remuneração ao desempenho, criando mecanismos de incentivo para o alcance de objetivos e superação de desafios que se colocam periodicamente para as empresas, equipes e indivíduos”. Os valores pagos com o título de remuneração variável são assim denominados porque estão relacionados com os resultados da organização ou desempenho, sujeitos a variações, de indivíduos, equipes, unidades de negócios ou da empresa. Atualmente a remuneração variável ocupa cada vez mais espaço no contexto das organizações. Não existe um modelo padrão, cada empresa analisa a forma mais adequada ao seu ambiente organizacional.

Segundo Pontes (1995, p. 65) remuneração variável é o processo de remunerar os funcionários de forma a ter uma parte fixa e uma parte móvel. A parte fixa advém da definição de estruturas salariais, e a parte variável advém de outros fatores definidos e pactuados previamente, e que, geralmente, levam em conta o desempenho do funcionário ou da sua equipe de trabalho e, principalmente, o desempenho da empresa.

A remuneração variável é um sistema de remuneração cuja premissa básica para reconhecimento e recompensa é o alcance dos objetivos desejados. O crescimento da utilização das diversas formas de remuneração variável nas empresas é uma consequência natural das transformações que ocorrem no mundo do trabalho. Por essas razões a remuneração passa a desempenhar um papel estratégico dentro das empresas modernas.

2.2 TIPOS DE CONTRATO

2.2.1 Contrato por tempo determinado

Segundo Manes (2018) nesta modalidade, tanto o colaborador como o empregador já sabem por quanto tempo a relação será mantida. Nesse caso, existe a peculiaridade de que o contrato não pode exceder o prazo de 2 anos.

Além disso, é importante justificar a existência da determinação do tempo de contrato e obedecer a um destes critérios:

- O colaborador é contratado, mas está em período de experiência;
- São contratadas atividades empresariais de caráter transitório;
- É contratado algum tipo de serviço cuja natureza justifique a determinação prévia de prazo, como a contratação de um funcionário para implantação de um sistema.

2.2.2 Contrato por tempo indeterminado

Na grande maioria dos casos, é esse o tipo de contrato de trabalho utilizado nas empresas. Geralmente, é iniciado após o período de experiência do qual o empregador pode ou não abrir mão.

Neste caso, apenas é necessário estabelecer a data de início das atividades para o profissional ou, se não ocorrer a rescisão do contrato findado o período de experiência, o contrato passará a ser por tempo indeterminado.

Além disso, a rescisão pode ser solicitada a qualquer momento, desde que ocorra o aviso prévio, tanto da parte do empregado, quando ele solicitar a rescisão, quanto do empregador, quando demitir um funcionário.

2.2.3 Contrato de trabalho temporário

Regulamentado pelo Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974, um dos tipos de contrato de trabalho podem ser realizados para contratação de um funcionário temporário.

Geralmente, é utilizado para suprir necessidades momentâneas, como, por exemplo, substituição de colaboradores que estão de licença, aumento de clientes ou, até mesmo, para festividades como a Páscoa e o Natal. Porém, grande parte das empresas opta pela terceirização dos serviços.

Caso seja necessário, o empregador poderá estender a duração do contrato pelo período máximo de 9 meses, conforme estabelecido pela Portaria MTE nº 789/2014.

2.2.4 Contrato de trabalho eventual

Apesar do contrato de trabalho eventual ser confundido com o de caráter temporário, existe uma diferença importante: no primeiro, não é gerado nenhum vínculo entre o colaborador e a empresa, configurando-se apenas um serviço restrito por um curto período de tempo.

2.2.5 Estágio

Outra modalidade de contratação é a de estagiário. No entanto, ela não está definida na CLT. Trata-se de uma forma encontrada para que estudantes possam consolidar os conhecimentos adquiridos em aula no mercado de trabalho. Portanto, é preciso ter vínculo estudantil para ser contratado por esta opção.

2.3 REGIME DE TRABALHO E FORMAS DE REMUNERAÇÃO

2.3.1 Remuneração Direta

Para Dutra (2012, p. 182) remuneração direta “é o total de dinheiro que a pessoa recebe em contrapartida ao trabalho realizado”. Na qual o empregador retribui aos seus colaboradores pelos serviços prestados tanto os braçais, como os intelectuais ou ambos. Chiavenato (2004) define a remuneração direta como o salário específico para o cargo ocupado, em função da avaliação do cargo ou do desempenho do ocupante. Entende-se por remuneração direta o valor em que o cargo previamente possui, sendo que poderá se modificar pela habilidade do colaborador.

2.3.2 Remuneração Indireta

Segundo Dutra (2012), a remuneração indireta é um conjunto de benefícios que a pessoa recebe pelo trabalho realizado, geralmente é um complemento da remuneração direta. Nesta remuneração visa-se oferecer segurança e conforto aos trabalhadores. A remuneração indireta pode ser representada por pacotes de benefícios que não estão diretamente vinculados ao salário fixo ou variável, mas que compõem a remuneração total. Pode ser benefícios do tipo flexível ou definido. Os tipos mais comuns de remuneração indireta são: transporte, alimentação, refeição, assistência médica ou odontológica, entre outros (FRANCO, 2012, p. 137).

Remuneração indireta são os benefícios complementares do salário fixo, podendo ser rotineira ou temporária, somando ao salário bruto do colaborador. Nela consta os benefícios de transporte, alimentação, saúde, entre outros.

2.3.3 Remuneração Básica

Chiavenato (2004) traz o conceito de que a remuneração básica é o principal conceito da remuneração total, sendo referente ao pagamento fixo que o empregado recebe regularmente na forma de salário. É a remuneração recebida pelas pessoas em troca de seu trabalho. Segundo Dutra (2012) geralmente, é uma remuneração fixa e pode ser determinada com base no cargo exercido pela pessoa, nas habilidades requeridas e possuída ou nas competências exigidas e entregues pelas pessoas.

Entende-se que a remuneração básica é composta pelo salário base e por benefícios, como bônus, férias, auxílio saúde, entre outros, no qual pode se tornar uma remuneração fixa.

2.3.4 Remuneração por Senioridade

Dutra (2012) nos traz a definição de que a remuneração por senioridade é recebida por tempo de experiência ou por tempo de dedicação à organização, no qual pode ocorrer adicional nos percentuais ao salário. Esta remuneração é dedicada exclusivamente aos empregados com maior tempo dentro de uma empresa ou organização, tendo como objetivo remunerar os colaboradores pela dedicação, assim fidelizando seus serviços empresariais.

2.3.5 Remuneração por Performance

Esta remuneração ocorre à premiação pelos resultados apresentados, Dutra (2012, p. 184) a conceitua “como uma remuneração variável vinculada a metas de resultados individuais, por equipe e/ou por negócios/empresa. Essa remuneração é transferida para a pessoa mediante dinheiro”. Franco (2012, p. 138) a define como uma remuneração em que há participação nos lucros e nos resultados da organização, “considerada uma estratégia de curto prazo, uma vez que seu pagamento esta vinculado aos resultados anuais das empresas”. Na remuneração por desempenho é avaliado a atuação do colaborador quando este atingir as metas propostas pela empresa, ocorrendo a premiação pelos resultados obtidos, em que será realizada mediante dinheiro ou participação nos lucros.

2.3.6 Remuneração por Competência

Lacombe (2005) define remuneração por competência na qual remunera os colaboradores por seus atributos, conhecimentos, habilidades e qualidades interpessoais.

As organizações empresariais buscam profissionais pelas suas habilidades e conhecimento, estes diferenciados para compor seu quadro de funcionários. E os remunera por este diferencial competitivo. Chiavenato (2004) nos traz cinco características, em que nesta remuneração o pagamento poderá ser mensal ou anual, no qual varia de acordo com o desempenho. No entanto, o salário não é fixo, a avaliação do desempenho afeta diretamente a remuneração da pessoa. Todos os colaboradores podem receber ganho adicional conforme o desempenho alcançado e na qual a remuneração por competência funciona como fator motivador e estimula o envolvimento com as metas da empresa. Esta remuneração é de acordo com o

desempenho do empregado, onde há variação salarial e conforme a concretização dos resultados torna-se motivadora em busca de cumprir as metas propostas pelas empresas, na obtenção desta remuneração.

2.3.7 Remuneração Funcional

Neste sistema de remuneração, o salário é pago com base na função exercida pelo trabalhador. É um sistema antigo e burocrático, para promover a obediência as normas e procedimentos, enfatiza a disciplina e a hierarquia, porém não promove nem a motivação, nem esforços dos trabalhadores em busca de melhores resultados na empresa (LACOMBE, 2005). Neste tipo de sistema de remuneração, os colaboradores realizam apenas as atividades descritas nos cargos. Desta forma, todos que exercem o mesmo cargo, conseqüentemente, recebe o mesmo salário. E quanto maior o nível de importância de um cargo, maior será o valor atribuído a ele. É a remuneração no qual as organizações tradicionais mais utilizam. Limitam os empregados de inovar ou modificar situações do cotidiano de trabalho. Tendo como desvantagem a falta de motivação dos colaboradores.

2.3.8 Remuneração por Resultados

Segundo Araújo (2006), na remuneração por resultado relacionam-se as habilidades, as competências ao desempenho dos empregados e como estas características contribuem para a organização.

Na remuneração por resultado, o colaborador será remunerado em funções dos padrões, metas e objetivos atingidos. E, desta forma, as empresas devem estar alinhadas como um todo e seus departamentos devem estar interligados, de tal forma que todos tenham o mesmo alvo (LACOMBE, 2005). Esta remuneração avalia como os empregados contribuem para atingir as metas e objetivos empresariais através de suas habilidades e desempenho. Para o alcance dos objetivos, as organizações devem integrar todos os seus departamentos, assim cada colaborador pertencerá a um alvo comum.

2.3.9 Remuneração por Habilidade

A remuneração por habilidade tem como foco a capacidade do trabalhador de realizar tarefas e administrar responsabilidades, fazendo com que a remuneração se vincule diretamente ao colaborador, ao que ele saber fazer, deixando de lado o cargo (ARAÚJO, 2006). Chiavenato (2004) define remuneração por habilidade, na qual é paga aos colaboradores, baseando-se no que eles sabem fazer, e não no que efetivamente exercem e, dessa forma, as habilidades podem ser baseadas no

conhecimento, que se relacionam as funções exercidas, ou as multi-habilidades, que se relaciona a capacidade do trabalhador de exercer diferentes funções (CHIAVENATO, 2004). Este tipo de remuneração valoriza a habilidade do colaborador dentro da organização, é um meio motivador em que as empresas oferecem um benefício a mais pelas aptidões destes funcionários. Seu principal objetivo é reter os talentos nas empresas.

2.3.4 Remuneração estratégica

É a forma em que a empresa planeja remunerar seus colaboradores em que se adapta a realidade organizacional. Este sistema realiza um plano de aposentadoria e benefícios no qual pode ser concedidos aos empregados. A remuneração estratégica engloba diversas remunerações, como a remuneração fixa, remuneração funcional ou a remuneração variável, buscando adaptar-se ao sistema organizacional.

2.4 REGIME DE TRABALHO:

2.4.1 Diferenças entre regime de trabalho integral e parcial

Segundo a Employer RH (2018) o trabalho em período integral é aquele cuja a duração da jornada semanal excede a 30 horas semanais, limitando-se a jornada diária a 8h/dia. Está previsto no Art. 58 da CLT, como “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. Pode ser que a jornada diária do regime integral de trabalho tenha limites de horas diferentes, estabelecido por acordo individual ou coletivo.

Já o trabalho em regime de tempo parcial, previsto no Art. 58-A da CLT é “aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais”.

3 SALÁRIO: COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO

Nas sociedades de economia de capital, o salário é o preço oferecido pelo empregador ao empregado pelo aluguel de sua força de trabalho por um período de tempo determinado.

Assim, o trabalho pode ser executado por unidade de produção, horas, dias, semanas, quinzenas, um mês ou meses, ou por tempo indeterminado, desde que as partes - empregado e empregador - estejam de acordo.

Segundo Lourenço (2018) o termo salário deriva do latim *salarium argentum*, “pagamento em sal” – forma primária de pagamento oferecida aos soldados do Império Romano. Com o advento das moedas de ouro e prata no século VII a.C., o salário começou a ser pago em moedas. E na Idade Média quando surgiu o papel-moeda, esses passaram a ser utilizados para efetuar pagamentos.

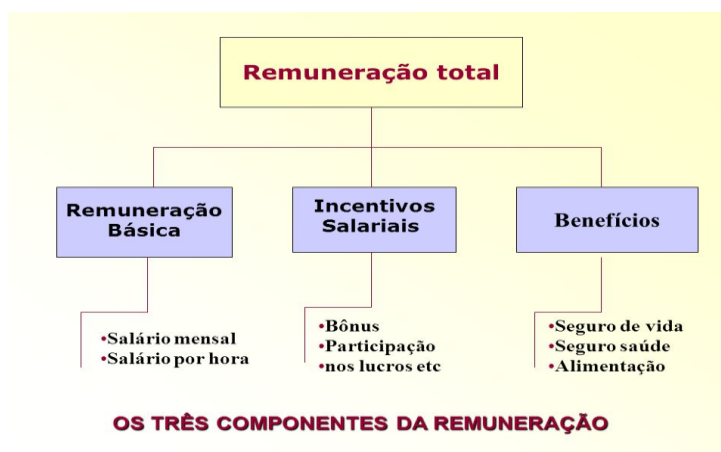
Lourenço (2018) também afirma que o salário ou remuneração pode ser definido como um conjunto de vantagens financeiras e sociais ofertadas aos empregados, em contraprestação de serviços prestados ao empregador. Não obstante, o entendimento predominante é de que salário e remuneração são sinônimos.

Contudo, há uma distinção entre os termos. A principal diferença é que salário refere-se ao pagamento em dinheiro, e remuneração engloba também utilidades, benefícios, como alimentação, moradia, vestuário, e outras prestações in natura.

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), salário é o valor pago como contraprestação dos serviços prestados pelo empregado, enquanto remuneração engloba este e mais outras vantagens a título de gratificação ou adicionais. No parágrafo 1º artigo 457, compreende-se ser a remuneração o termo mais amplo, o gênero, da qual salário é uma das espécies, assim como gorjetas, gratificações prêmios, entre outros.

Segundo Chiavenato (2004), remuneração total é a remuneração básica, o pagamento fixo que o funcionário recebe de maneira regular na forma de salário mensal ou por hora. O segundo componente da remuneração total são os incentivos salariais, que são programas desenhados para recompensar funcionários com bom desempenho. O terceiro componente da remuneração total são os benefícios, quase sempre denominados remuneração indireta.

Quadro 1:



Fonte. Elaborada pelo Autor

Segundo a CLT (1943), em seu artigo 457, parágrafo 1º, “Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregado.”

O pagamento do salário pode ser realizado seguindo-se diversos critérios, que não só o tempo despendido pelo trabalhador. Segundo Favarim (2011) as formas de pagamento do salário podem ser:

- por **unidade de tempo**, que considera o tempo gasto para execução do serviço, seja em horas, dias, semanas, quinzenas ou meses;
- por **unidade de obra**, que considera o próprio serviço realizado, seja ele breve ou demorado;
- por **tarifa**, que é uma forma mista de remuneração entre a unidade de tempo e a de obra. Neste caso, o trabalhador realiza durante a jornada de trabalho determinado serviço estipulado pelo empregado.

De acordo com Favarim (2011) os meios de pagamento podem ocorrer de três formas:

- **em dinheiro**: o art. 463 da CLT exige que o pagamento do salário se dê em moeda corrente nacional;
- **em cheque**: ou depósito bancário, é a forma de pagamento mais utilizada pelas empresa e está regulamentada pelo art. 464 da CLT;
- **em utilidade**: regulamentada no art. 458 da CLT, 30% do salário deve ser pago em dinheiro e o restante pode ser pago em utilidades.

Segundo Favarim (2011) existem outras maneiras de recompensar o empregado, que não apenas através de seu salário fixo, o empregado pode ser remunerado de diferentes formas. Veja na tabela abaixo:

Tabela 1.1:

Meios de remunerar o colaborador	Características
Abonos	Antecipação salarial ou valor a mais concedido ao empregado.
Adicionais	Acréscimos salariais decorrentes da prestação de serviços pelo empregado em condições mais gravosas, como:
	Horas extras : acréscimo de no mínimo 50% sobre a hora excedente trabalhada,
	Trabalho noturno : acréscimo de 20% sobre a hora diurna para trabalhos desenvolvidos após as 22 horas na área

	<p>urbana.</p> <p>Insalubridade: acréscimo de 10%, 20% ou 40% sobre o salário quando se desenvolve atividades em situações que causem perigo a saúde.</p> <p>Transferência: acréscimo de 25% quando houver transferência provisória do local de trabalho.</p> <p>Tempo de serviço: acréscimo que depende de acordo coletivo ou regimento interno para estipular a porcentagem e o tempo para recebimento.</p>
Ajuda de custo e diárias	<p>Possuem natureza indenizatória e são pagos eventualmente com o objetivo de proporcionar condições para a execução de determinados serviços, quando implicam despesas com viagens, alimentação, hospedagens.</p>
Comissões	<p>Retribuições financeiras transitórias pagas ao empregado, no interesse do serviço, assegurando-se a percepção de um salário mínimo, quando as comissões não atingem esse valor.</p>
Gorjetas	<p>Consideradas não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas a qualquer título, sendo destinada à distribuição aos empregados.</p>
Gratificações	<p>Liberalidades do empregador que pretende incentivar o empregado, visando obter uma maior dedicação deste, como gratificação de função e gratificação de natal (13º salário).</p>
Prêmios ou bônus	<p>Decorrentes da produtividade do empregado, podem ser por produção, qualidade, assiduidade, etc.</p>
Quebra de caixa	<p>Paga aos empregados que fazem recebimentos, tem como objetivo cobrir os descontos no salário, portanto possui natureza compensatória.</p>
Participação nos lucros	<p>Decorrente da distribuição, entre os empregados, dos resultados positivos obtidos pela empresa. Esse tipo de remuneração reconhece e incentiva o desempenho das pessoas na organização.</p>

Participação acionária	Oferece ao empregado a copropriedade da empresa, através da venda ou distribuição gratuita de parte de suas ações, com o objetivo de transformar o empregado em um parceiro da empresa.
-------------------------------	---

Fonte: elaborada pelo autor (2019).

4 ALINHAMENTO, PRODUTIVIDADE E PAGAMENTO

Blay (1995) afirma que numa organização, a remuneração pode assumir diversas formas, como, por exemplo, pela quantidade de horas de trabalho, pelo desempenho alcançado ou através de outros indicadores. Trabalhadores da área de produção usualmente são pagos por hora trabalhada. Como alternativa, recebem um valor fixo para cada unidade produzida. Funcionários administrativos frequentemente são remunerados com um salário fixo mensal. Se existe a necessidade de trabalho em hora extra, isto é, após o horário estabelecido no contrato de trabalho, estas são remuneradas em níveis superiores aos das horas normais de trabalho. Vendedores em geral são pagos através de um salário fixo baixo mais uma comissão sobre as suas vendas, ou sobre o lucro gerado pelas vendas ou uma composição destes. Empregados em qualquer uma destas categorias podem ainda receber um bônus adicional, que pode estar implicitamente relacionados com o desempenho em diversos níveis – individual, de grupo, da divisão ou da organização como um todo. Para a determinação de um bônus individual, o desempenho pode ser medido por indicadores objetivos, como habilidades adquiridas, produção em unidades ou horas, ou então geração de receitas ou lucros. Pode também ser aquilatado subjetivamente através da avaliação de um supervisor, tomando como base os resultados da qualidade do trabalho, capacidade de adequar-se ao orçamento, melhorias na produtividade.

Premiações por bom desempenho podem assumir a forma de aumentos por mérito no salário fixo do indivíduo, premiando o mesmo por todos os períodos futuros e não apenas naquele período onde o desempenho foi superior. Outras formas de remuneração ou premiação não envolvem o pagamento em espécie, mais aumentam o poder aquisitivo dos funcionários, como, por exemplo, descontos na compra de produtos da própria empresa, subsídios à compra de ações da organização, vales para refeições ou compras em supermercados, estes últimos muito populares no Brasil. As empresas ainda possuem outros tipos de benefícios não monetários como seguro saúde, auxílio odontológico, pagamento de estudo extensivo aos dependentes, veículos particulares, motoristas. Resumindo, a remuneração pode assumir as mais diversas combinações, variando caso a caso.

Segundo Blay (1995) um sistema de remuneração e premiação eficientes leva em consideração que as contribuições dos funcionários ocorrem através de uma série de dimensões, e não apenas de uma ou algumas, e, além disso, o sistema de remuneração motiva-os tanto física como mentalmente no sentido de alocar seus esforços na direção dos interesses organizacionais.

4 CONCLUSÃO

O sistema de remuneração de uma organização é muito importante para recompensar os colaboradores pelos serviços prestados bem como motivá-los para bem prestá-los. O administrador deve escolher de modo eficaz como remunerar os seus funcionários bem como seguir a legislação vigente.

O salário faz parte da remuneração recebida pelo empregado. É a retribuição das atividades desenvolvidas por este pelas unidades de tempo a disposição do empregador, de mão de obra ou por tarefa. Ele também proporciona a segurança jurídica necessária aos direitos concedidos bem como aqueles a serem exigidos.

As organizações empresariais podem e devem montar o seu sistema de remuneração, bem como o programa de cargos e salários a partir de suas necessidades e da sua estratégia e de seus objetivos, a fim de melhor alcançar suas metas preestabelecidas. Deste modo sendo benéfico tanto para a empresa como para o empregado.

A remuneração direta é o salário específico para o cargo ocupado, em função da avaliação do cargo ou do desempenho do ocupante. A remuneração indireta é um conjunto de benefícios que a pessoa recebe pelo trabalho realizado, geralmente é um complemento da remuneração direta. A remuneração básica é composta pelo salário base e por benefícios, como bônus, férias, auxílio saúde, entre outros, no qual pode se tornar uma remuneração fixa. A remuneração por senioridade é recebida por tempo de experiência ou por tempo de dedicação à organização. A remuneração por performance ocorre à premiação pelos resultados apresentados. A remuneração por competência remunera os colaboradores por seus atributos, conhecimentos, habilidades e qualidades interpessoais. A remuneração funcional o salário é pago com base na função exercida pelo trabalhador. A remuneração por resultados avalia como os empregados contribuem para atingir as metas e objetivos empresariais através de suas habilidades e desempenho. A remuneração por habilidade tem como foco a capacidade do trabalhador de realizar tarefas e administrar responsabilidade. A remuneração estratégica é a forma em que a empresa planeja remunerar seus colaboradores em que se adapta a realidade organizacional.

Na visão do colaborador a remuneração proporciona sentimento de segurança, reconhecimento pelas atividades desempenhadas e motivação para realizar as tarefas.

Cabe à organização escolher como remunerar os seus trabalhadores de acordo com suas necessidades e necessidades deles, fazendo com que estes se sintam recompensados e motivados para o atingimento de suas metas pessoais e organizacionais. Acarretando deste modo a retenção de seus talentos, a formação de equipes, fazendo que os colaboradores façam um esforço coletivo para atingir as metas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. de. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BLAY, M. **Aplicação prática de um sistema de incentivos: A Remuneração Variável como Ferramenta Estratégica**. São Paulo: FGV, 1995.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/19276>>. Acesso em: 04 abr. 2019.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando Pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas**. 4ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), 457; 458 (Do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943). Artigo 3º redação dada pelo decreto-lei nº5452/43, de 1.05.1943.

DUTRA, J. de S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendência e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

EMPLOYER RH. **Regime de Trabalho**. Disponível em: <<https://employer.com.br/blog/e-possivel-alterar-regimes-de-trabalho/>>. Acesso em: 04 abril. 2019.

FAVARIM, F. N. Remuneração e Salário, uma abordagem jurídico/administrativa. **Revista de Ciências Gerenciais**. v. 15, n. 21, p 209-224. , julho. 2011.

FRANCO, J. de O. **Cargos Salários e Remunerações**. Curitiba: IESDE Brasil, 2012.

Gonçalves, Hortencia de Abreu. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. São Paulo: Avercamp. 2005.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LOURENÇO, J. C. **Salário e Remuneração: o Mercado de Trabalho no Brasil**. 1ª ed. Porto Alegre: Simplíssimo, 2018.

MANES, G. **Tipos de Contrato de Trabalho**. Joinville: Conta Azul, 2018.

PONTES, B. R. **A competitividade e a remuneração flexível**. São Paulo: LTR, 1995.

