



UnifANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

UNIFANAP

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TRABALHO DE CURSO

**ESTUDO DA POLÍTICA DE SATISFAÇÃO DE CARGOS E
SALÁRIOS EM UMA EMPRESA DO RAMO DE
CONTABILIDADE**

Aluno(a): Naiana Ribeiro Lopes

Orientador: Me. Vitor Hugo Martins e Resende

Aparecida de Goiânia, dezembro de 2022



UNIFANAP

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TRABALHO DE CURSO

**ESTUDO DA POLÍTICA DE SATISFAÇÃO DE CARGOS E
SALÁRIOS EM UMA EMPRESA DO RAMO DE
CONTABILIDADE**

Artigo apresentado em cumprimento
às exigências para término do curso
de Administração sob orientação do
Prof. Me. Vitor Hugo Martins e
Resende.

Aparecida de Goiânia, dezembro de 2022.



UNIFANAP

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TRABALHO DE CURSO

Naiana Ribeiro Lopes

**ESTUDO DA POLÍTICA DE SATISFAÇÃO DE CARGOS E
SALÁRIOS EM UMA EMPRESA DO RAMO DE
CONTABILIDADE**

Artigo apresentado em
cumprimento às exigências para
término do curso de Administração
sob orientação do Prof. Me. Vitor
Hugo Martins e Resende.

Avaliado em _____ / _____ / _____

Nota final: () _____

Professor Orientador Me. Vitor Hugo Martins e Resende

Daniela Sousa Guedes M. Rocha

Aparecida de Goiânia, dezembro de 2022



UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

Lopes, Naiana Ribeiro

L864e Estudo da Política de Satisfação de Cargos e Salários em uma Empresa do Ramo de Contabilidade / Naiana Ribeiro Lopes. – Aparecida de Goiânia-GO, 2022.

v, 21 f. ; 29 cm

Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) – Faculdade nossa senhora de aparecida - UniFANAP, Campus Bela Morada, Aparecida de Goiânia, 2022.

Orientador: Profº. Me. Vitor Hugo Martins e Resende.

1. Pesquisa Salarial. 2. Retenção de Profissionais. 3. Motivação. I. Título. II. Faculdade nossa senhora de aparecida.

CDU 658.3



RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar como é a política de cargos e salários adotada em uma empresa no ramo de contabilidade e relacionar essa política com a satisfação dos colaboradores. Para realização desta pesquisa foi necessário utilizar métodos bibliográficos e levantamento de dados por meio de entrevistas com o gestor da área de RH, a fim de se compreender o processo já existente. E questionário realizado com os colaboradores para entender a satisfação quanto a política adotada. Como principais resultados destaca-se que os colaboradores estão parcialmente satisfeitos com a política adotada, sendo destacados os principais pontos de melhoria para se atingir a satisfação desejada pela empresa. Diante das informações levantadas pode-se concluir que será necessário que a empresa reveja a sua política de cargos e salários, adotando novos processos, inserindo seus colaboradores ativamente nos processos, traçar as metas para divulgar de forma mais transparente os processos a serem seguidos para se atingir os cargos desejados, para que dessa forma consiga atingir os objetivos que são a satisfação de seus colaboradores e a retenção destes profissionais.

Palavras-chave: pesquisa salarial, retenção de profissionais, motivação.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze how the position and salary policy is adopted in a company in the field of accounting and to relate this policy to employee satisfaction. To carry out this research, it was necessary to use bibliographic methods and data collection through interviews with the manager of the HR area, in order to understand the existing process. And a questionnaire carried out with employees to understand their satisfaction with the adopted policy. As main results, it is highlighted that employees are partially satisfied with the adopted policy, highlighting the main points of improvement to achieve the satisfaction desired by the company. In view of the information gathered, it can be concluded that the company will need to review its job and salary policy, adopting new processes, actively inserting its employees in the processes, setting goals to disclose in a more transparent way the processes to be followed in order to achieve the desired positions, so that in this way it can achieve the objectives that are the satisfaction of its employees and the retention of these professionals.

Key words: salary survey, professional retention, motivatio

1. INTRODUÇÃO

Segundo (Isaque Costa, 2017), a contabilidade vem passando por inúmeras evoluções e conseqüentes alterações em suas metodologias e conceitos. Com os avanços técnicos-científicos, houve modernização e padronização dos sistemas contábeis e as exigências quanto aos registros também aumentaram. Atualmente o profissional de contabilidade é responsável por levar todas as informações que se julguem necessária para auxiliar na tomada de decisão, sendo ele parte fundamental na gestão empresarial, no planejamento tributário e constitucional de sua empresa.

Em um mercado cada vez mais competitivo, bons profissionais são de grande importância para se entregar o melhor resultado. Para se ter os melhores profissionais é importante trazer melhorias para que eles se sintam reconhecidos, motivados e desafiados, para atingir esses resultados as empresas buscam demonstrar através do plano de cargos e salários, deixando evidente as competências exigidas em cada cargo assim como os salários a serem alcançados.

Para (Chiavenato, 2009, p.88): “a política salarial 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 funcionários”.

A falta de uma política salarial pode ocasionar alguns problemas na empresa, financeiros, e organizacionais, tais como: alta rotatividade de empregados, que também significam altos gastos financeiros com rescisões trabalhistas e fogem do planejamento, além de delongar maior tempo em novas contratações, processos de contratação pouco eficientes, geram grande volume de trabalho fazendo com o que o setor responsável fique sobrecarregado não conseguindo analisar os melhores candidatos.

Portanto conforme apresentado, uma política de cargos e salários bem estruturada pode trazer benefícios a longo prazo para a organização, uma equipe bem estruturada, o profissional com sentimento de pertencimento. Estabelecer uma remuneração condizente em busca de um equilíbrio interno e externo, que também recompense o colaborador pelo seu desempenho. Portanto de acordo

com as informações analisadas, faz-se relevante apresentar um estudo da política salarial adota na empresa de contabilidade.

Sendo objetivo deste trabalho estudar a política salarial dos colaboradores de uma empresa do ramo de contabilidade. Para realizar esse estudo temos como objetivos específicos identificar o tipo de sistema de remuneração utilizado, se possui visão estratégica e valorização do colaborador, realizar uma análise crítica do processo e por fim realizar comparações com outros sistemas já conhecidos e poder apresentar sugestões de melhorias.

2.REFERENCIAL TEORICO

2.1. Gestão de pessoas

Para compreender o conceito de gestão cargos e salários, devemos entender o conceito de gestão de pessoas. Segundo (Chiavenato,1999), as definições de gestão de pessoas são o conjunto de políticas e práticas necessários para implementar aspectos de uma posição de liderança relacionados a pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, premiação e avaliação de desempenho.

Conforme (Fischer e Fleury,1998), é o conjunto de políticas e regras definidas dentro da organização para orientar o comportamento humano no ambiente de trabalho. O termo gestão de pessoas, surgiu em substituição à administração de recursos humanos, que é o termo mais comum para descrever as maneiras de se relacionar com as pessoas nas organizações.

2.1.2. Cargos

Conforme (Chiavenato, 2016), o cargo pode ser definido como um conjunto de deveres e responsabilidades que o tornam separado e distinto dos outros cargos, sendo os deveres e responsabilidades pertencentes ao empregado que desempenha tal função, e proporcionam os meios pelos quais os empregados contribuem ativamente para alcançar os objetivos da organização.

Conforme (Paschoal, 2001 p.4), o cargo é a forma tradicional das organizações ordenarem e agruparem as tarefas atribuídas as pessoas.

2.2.1. Salários

Conforme (Chiavenato, 2009 p.31-32), salário é a retribuição dada pelo empregador ao empregado em dinheiro ou equivalente pela prestação de serviços realizada na organização. Sendo o dinheiro ou equivalente o meio pelo qual o indivíduo proporciona a realização de suas necessidades fisiológicas.

Conforme (Paschoal 2001, p.5) o salário para o trabalhador é sua forma de sustento, retribuição, melhora no padrão de vida e reconhecimento, já para a organização representa o custo mais importante de sua organização a folha de pagamentos.

2.2.2. Administração de cargos e salários

Segundo (Chiavenato, 2009 p.39) O conceito de administração de cargos e salários pode ser definido como o conjunto de normas e procedimentos que visa trazer equidade e justiça na remuneração dos ocupantes dos cargos dentro da organização.

3. METODOLOGIA

3.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Para a elaboração deste artigo, será analisado a política de cargos e salários de um escritório do ramo de contabilidade situado na cidade de Goiânia. O escritório analisado está a 6 anos no mercado da contabilidade, auditoria e consultoria contábil, com mais de 250 colaboradores e filiais outras cidades. O questionário foi aplicado no escritório localizado em Goiânia, no departamento contábil/fiscal, foram enviados 8 questionários para levantamento obtendo retorno de 4.

3.2. Etapas da pesquisa

Para o desenvolvimento dessa pesquisa, será realizada entrevista com o gestor da área de Recursos humanos (RH), para melhor entendimento sobre o

processo de administração de cargos e salários já utilizados na empresa, além de pesquisas bibliográficas em livros e artigos científicos.

3.2.1. Questionário para levantamento dos dados

A entrevista será realizada de forma presencial com o gestor da área de Recursos Humanos (RH), e para melhor entendimento do processo será aplicado um questionário, conforme Quadro 1:

Quadro 1: Questionário para estudo do processo de cargos e salários

Como funciona atualmente o plano de cargos e salários da empresa?
<p>Como a empresa define salários, benefícios e outras formas de recompensas?</p> <p><input type="checkbox"/> pesquisa de mercado</p> <p><input type="checkbox"/> convenções ou acordos coletivos</p> <p><input type="checkbox"/> utiliza vários fatores de análise – especifique:</p> <p><input type="checkbox"/> outras – especifique:</p> <p><input type="checkbox"/> com base na competência demonstrada pelo colaborador.</p>
<p>Quem participara da formulação e definição da política salarial?</p> <p><input type="checkbox"/> Somente a diretoria</p> <p><input type="checkbox"/> a diretoria e chefes dos departamentos/recursos humanos</p> <p><input type="checkbox"/> a diretoria com consultoria externa</p> <p><input type="checkbox"/> consultoria externa e participação dos colaboradores.</p>
<p>A política salarial, assim como suas normas e procedimentos, são aprovadas:</p> <p><input type="checkbox"/> por censo comum</p> <p><input type="checkbox"/> por maioria simples</p> <p><input type="checkbox"/> somente por decisão da diretoria</p>
<p>Os colaboradores possuem acesso a política salarial adotada?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Parcialmente</p>
<p>Na percepção da diretoria, os colaboradores estão satisfeitos com a política salarial adotada atualmente?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Parcialmente</p>
<p>Qual objetivo a empresa busca atingir com o plano de cargos e salários adotado?</p>
<p>Esse objetivo está sendo atingido?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Parcialmente</p>



Os colaboradores participaram do processo de implantação? () Sim () Não () Parcialmente
A empresa oferece, além do salário fixo, outros benefícios: () cesta básica () vale-alimentação () plano de saúde () plano odontológico () outros:
Existem outras formas de recompensas não monetárias, pelo desempenho e resultados – se sim, especifique:
Como e quando são corrigidos os salários?
Como a empresa comunica regras e procedimentos das rotinas de pessoal e as promoções para que se tornem transparente e clara para todos os funcionários?

Fonte: Dados da autora

Para entender a satisfação dos colaboradores quanto ao processo já adotado, será realizada entrevista presencial com os colaboradores por amostragem em um departamento específico da empresa, conforme questionário apresentado no quadro 2.

Questionário para estudo da satisfação dos colaboradores de uma empresa do ramo de contabilidade.

Quadro 2: Questionário para estudo da satisfação dos colaboradores

Questionário para entrevista com os colaboradores
Como você avalia o plano de cargos e salários da empresa? () Ótimo () Bom () Regular () Ruim
Como você avalia os benefícios disponibilizados pela empresa? () Ótimo () Bom () Regular () Ruim
Na sua opinião, o plano de cargos e salários teve a participação dos colaboradores?



<input type="checkbox"/> Sim
<input type="checkbox"/> Não
Você considera que a atual política salarial, promove a justiça e equidade?
<input type="checkbox"/> Sim
<input type="checkbox"/> Não
Justifique:
As práticas de remuneração e benefícios oferecidos estimulam a buscar aprimoramento?
<input type="checkbox"/> Sempre
<input type="checkbox"/> Muitas vezes
<input type="checkbox"/> Algumas vezes
<input type="checkbox"/> Quase Nunca
<input type="checkbox"/> Nunca
Como considera a política de remuneração, quanto a atração e retenção de profissionais?
<input type="checkbox"/> Muita adequada
<input type="checkbox"/> Adequada
<input type="checkbox"/> Pouco adequada
<input type="checkbox"/> Não adequada
Qual o maior estímulo para permanecer na empresa?
<input type="checkbox"/> Desenvolvimento profissional
<input type="checkbox"/> Remuneração e benefícios
<input type="checkbox"/> Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional
<input type="checkbox"/> Estabilidade de emprego
<input type="checkbox"/> Ambiente de Trabalho
Considera que há muitas oportunidades de crescimento?
<input type="checkbox"/> Muito
<input type="checkbox"/> Pouca
<input type="checkbox"/> Nenhuma
Quanto ao orgulho em pertencer a empresa, considera que:
<input type="checkbox"/> Muito
<input type="checkbox"/> Mediano
<input type="checkbox"/> Pouco
Qual seu nível de satisfação sobre o trabalho realizado:
<input type="checkbox"/> Muito Satisfeito
<input type="checkbox"/> Satisfeito
<input type="checkbox"/> Pouco Satisfeito
<input type="checkbox"/> Insatisfeito
Há quanto tempo trabalho na empresa?

6 meses

de 1 a 2 anos

de 2 a 3 anos

de 3 a 4 anos

acima de 4 anos

Fonte: Dados da autora

3.2.2. Realizar uma análise crítica do processo

Para realizar o processo crítico será analisado as respostas objetivas por meio de gráficos, além de um quadro comparativo com os pontos mais relevantes identificados através dos questionários aplicados. sendo usado como base o questionário realizado entre gestor da área de recursos humanos e colaboradores para entender a satisfação.

3.2.3. Apresentação pontos de melhoria

Após realizar o levantamento de todos os dados e análise crítica do processo, serão apresentados os pontos de melhoria através do quadro comparativo obtido através das respostas dos questionários feitos com gestores e colaboradores.

3.3. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A classificação de uma pesquisa, é o resultado de uma investigação e levantamento de dados minuciosos, a fim de demonstrar dados relevantes para melhoria de algum processo. Para (Lehfeld,1991) refere-se a pesquisa como sendo a inquisição, o procedimento sistemático e intensivo, que tem por objetivo descobrir e interpretar os fatos que estão inseridos em uma determinada realidade.

3.3.1 Quanto a abordagem

Podemos classificar como qualitativa, uma vez que a pesquisa qualitativa não busca apresentar números, mais opiniões de um determinado grupo, neste método de pesquisa não existe o certo ou errado, busca-se apresentar uma

melhoria a ser feita no objeto pesquisado, sem preconceitos ou crenças e sem quantificar valores uma vez que há diferentes tipos de abordagens. Para (Deslaurieres,1991, p.58) Na pesquisa qualitativa o objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas, sendo ela pequena ou grande, o importante é que seja capaz de produzir novas informações.

3.3.2. Quanto à natureza

Para (Gerthard e Silveira, 2009) a metodologia de pesquisa aplicada busca a solução de problemas específicos, apresentar dados relevantes para aplicação na prática. Portanto para esta pesquisa será usada a metodologia de pesquisa aplicada, pois busca-se tratar um problema específico, em uma empresa específica, envolvendo pessoas e interesses locais.

3.3.3. Quanto aos objetivos

De acordo com (Gil, 2007), pesquisa exploratórias objetivam facilitar a familiaridade do pesquisador com o problema objeto da pesquisa, para permitir a construção de hipóteses ou tornar a questão mais clara. Portanto para esta pesquisa, será usada a metodologia de pesquisa exploratória, por meio desta busca-se levantar situações problemas e contribuir com situações de melhoria.

3.3.4. Quanto aos procedimentos

Segundo (Fonseca, 2002 p. 32), a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de dados já estudados e publicados em meios físicos e eletrônicos, para se iniciar qualquer trabalho científico o primeiro passo é o estudo bibliográfico com o intuito de se conhecer o tema já estudado. Portanto para esta pesquisa usa o método de pesquisa bibliográfica para se obter embasamentos sobre o objeto de estudo.

4.DESENVOLVIMENTO

4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS GESTORES



Após a coleta de dados, serão apresentadas as respostas referentes ao questionário realizado com o gestor da área de RH e ainda comentários de forma geral sobre o que foi identificado do processo atual, conforme demonstrado no quadro abaixo:

Como funciona atualmente o plano de cargos e salários da empresa? <i>É um plano de carreira atrelado ao de salário. Conforme o colaborador se desenvolve através de conhecimento fornecido pela empresa, o salário é reajustado também.</i>
Como a empresa define salários, benefícios e outras formas de recompensas? (x) pesquisa de mercado () convenções ou acordos coletivos () utiliza vários fatores de análise – especifique: () outras – especifique: () com base na competência demonstrada pelo colaborador.
Quem participara da formulação e definição da política salarial? () Somente a diretoria (x) a diretoria e chefes dos departamentos/recursos humanos () a diretoria com consultoria externa () consultoria externa e participação dos colaboradores.
A política salarial, assim como suas normas e procedimentos, são aprovadas: (x) por censo comum () por maioria simples () somente por decisão da diretoria
Os colaboradores possuem acesso a política salarial adotada? () Sim (x) Não () Parcialmente
Na percepção da diretoria, os colaboradores estão satisfeitos com a política salarial adotada atualmente? () Sim () Não (x) Parcialmente
Qual objetivo a empresa busca atingir com o plano de cargos e salários adotado? <i>Manter os colaboradores motivados e mostrar que podem crescer na corporação.</i>
Esse objetivo está sendo atingido? () Sim () Não (x) Parcialmente
Os colaboradores participaram do processo de implantação? () Sim (x) Não () Parcialmente
Qual a participação dos colaboradores no processo de implantação do plano de cargos e salários?



Alguns colaboradores participaram por meio de entrevista com a consultoria externa para mapeação dos cargos existentes na organização, para que pudessem auxiliar na descrição das funções e responsabilidades pertinentes a cada cargo.

A empresa oferece, além do salário fixo, outros benefícios:

() cesta básica

(x) vale-alimentação

(x) plano de saúde

(x) plano odontológico

(X) outros: Cursos profissionalizantes através de uma plataforma digital.

Existem outras formas de recompensas não monetárias, pelo desempenho e resultados – se sim, especifique: **Não**

Como e quando são corrigidos os salários? ***Sempre que houver feedbacks positivos e for identificado crescimento pessoal e profissional, a promoção pode ser tanto vertical como horizontal.***

Como a empresa comunica regras e procedimentos das rotinas de pessoal e as promoções para que se tornem transparente e clara para todos os funcionários? ***Por meio de reuniões online e mensagens via WhatsApp, ferramenta corporativa (Yammer) com todos os colaboradores, onde são apresentadas mudanças e comunicados relevantes e há abertura para retiradas de dúvidas.***

Através do questionário com o gestor de RH, foi identificado que a empresa hoje adota um plano de carreira e desenvolvimento profissional que consequentemente gera um aumento salarial, mas o salário não é o foco principal e sim o crescimento profissional. O plano de carreira e salários adotado pela empresa foi realizado com auxílio de uma consultoria externa, sócios e departamento de recursos humanos e para definirem salários bases foi realizada análise de mercado. Atualmente os colaboradores não possuem acesso ao plano adotado, a participação dos colaboradores neste processo foi apenas de apoio a consultoria externa durante o mapeamento de cargos, funções e responsabilidades já existentes na empresa, mas na percepção da empresa apesar de não possuírem acesso as metas, e caminhos a serem seguidos para se desenvolver consideram que os colaboradores estão parcialmente satisfeitos com o processo existente.

De acordo com o gestor entrevistado a empresa tem como objetivo motivar e reter talentos na organização com o plano adotado, para atingir esse

objetivo a empresa oferece uma plataforma de cursos profissionalizantes, e são criadas metas para conclusão destes cursos e através dessas metas alavancar o crescimento profissional e reajustes salariais dos colaboradores, a empresa oferece ainda benefícios de alimentação, mobilidade e saúde para todos os colaboradores.

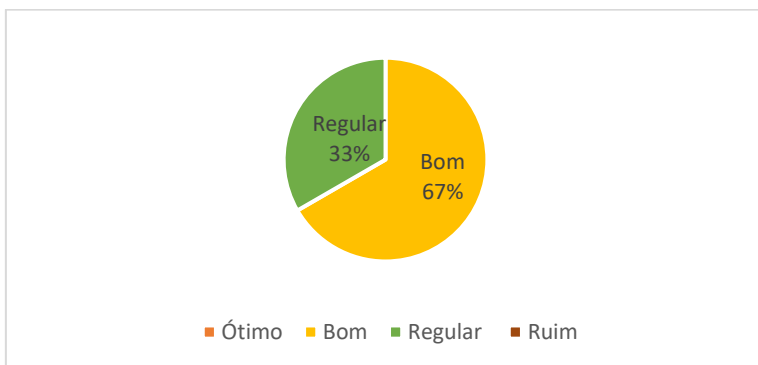
A correção de salários hoje é feita com base em feedbacks aplicados pelo líder imediato e líder de recursos humanos, identificado o desenvolvimento é feita a promoção que pode ser vertical ou horizontal, dependendo da necessidade para o preenchimento da vaga disponível no momento.

Portanto com base no levantamento dos dados a empresa busca com o plano de cargos e salários manter seus colaboradores motivados e promover a retenção desses profissionais, realizando feedbacks para identificar o desenvolvimento desses profissionais e por consequência promoções, mas não insere efetivamente os colaboradores neste processo, ficando mais a cargo dos líderes realizar todo o processo e cabe ao colaborador aceitar o que está sendo proposto.

4.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADOREES

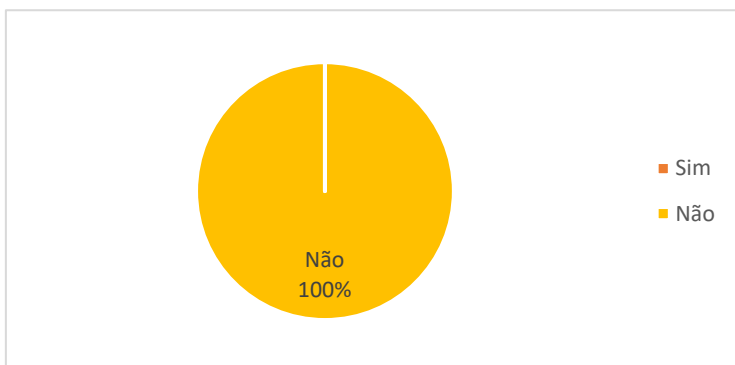
Para entender a satisfação dos colaboradores quanto ao plano de cargos e salários adotado pela empresa, foi aplicado questionário com os colaboradores de determinado departamento da empresa.

Figura 1 - Como você avalia os benefícios disponibilizados pela Empresa?



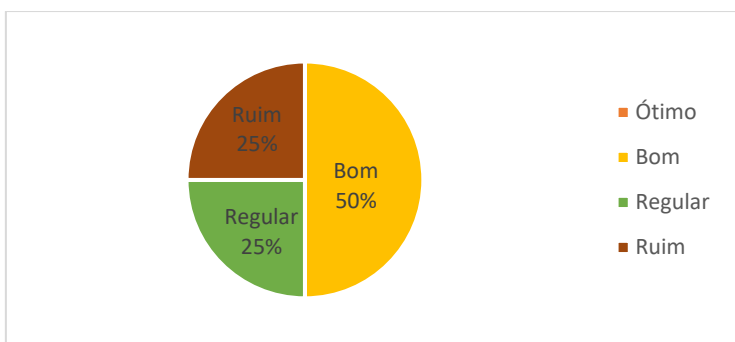
Na figura 1 pode-se observar que 67% consideram que os benefícios oferecidos atualmente são bons.

Figura 2: Na sua opinião, o plano de cargos e salários teve a participação dos colaboradores?



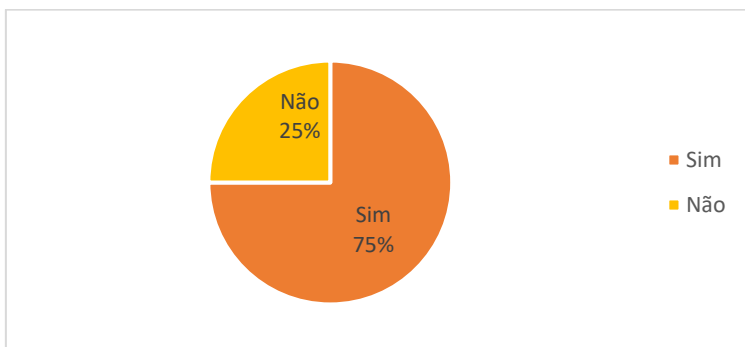
Na figura 2 nota-se que os colaboradores em sua totalidade que participaram da pesquisa não tiveram participação no plano adotado.

Figura 3: Como você avalia o plano de cargos e salários da empresa?



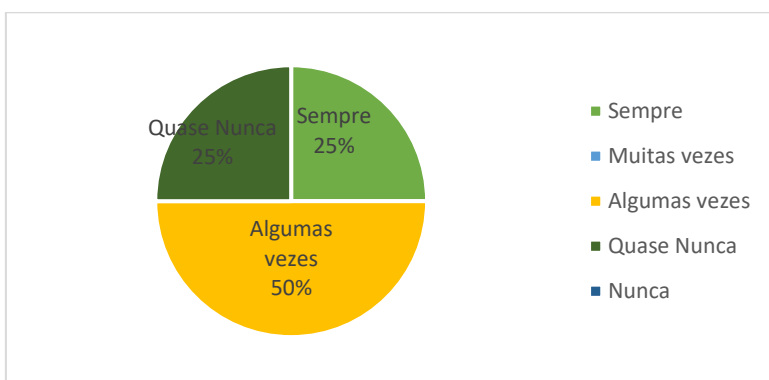
Na figura 3 pode-se notar que apesar de não participarem da formulação do plano de cargos e salários, cerca de 50% consideram que as políticas adotadas são boas, outros 25% regular e 25% ruins.

Figura 4: Você considera que a política salarial, promove a justiça e equidade?



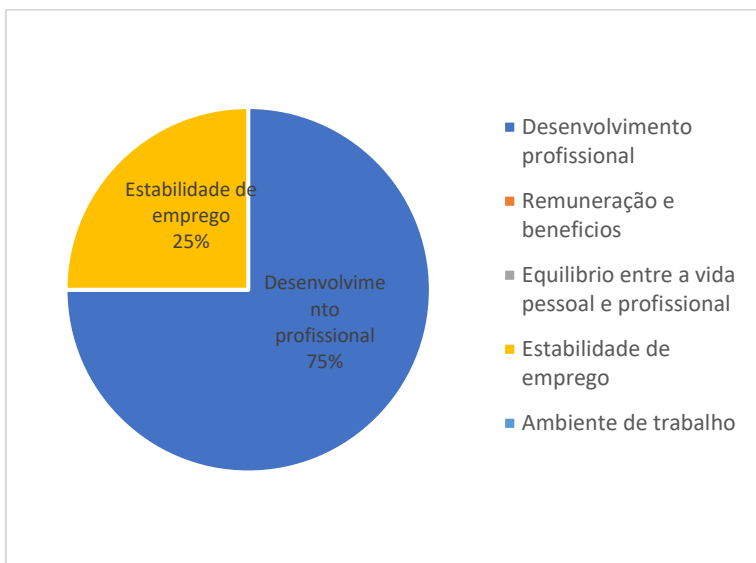
Na figura 4 há um ponto de discordância, algumas pessoas concordam que há equidade pois tem acesso as metas e competência a serem desenvolvidas para atingir certo cargo e salário, já outros colaboradores veem que tem outras pessoas que possuem altos cargos e por consequência salários mais altos e considera que não possuem a competência necessário para exercer tal função, acredito que esta diferença se deve ao fato de a política salarial não ser apresentada a todos os colaboradores.

Figura 5: As práticas de remuneração e benefícios oferecidos estimulam a buscar aprimoramento na sua percepção?



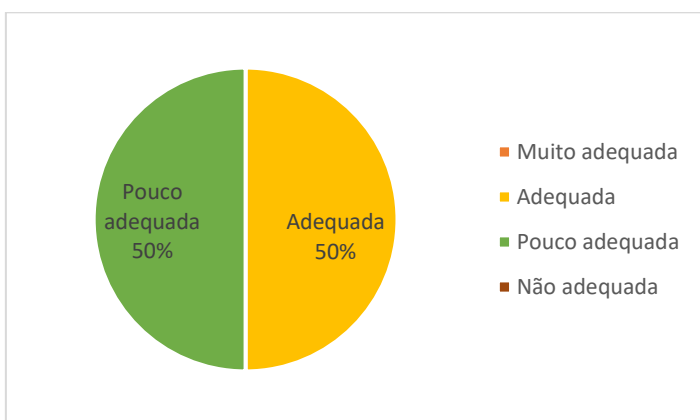
Na figura 5 nota-se que os colaboradores não consideram que a remuneração e benefícios oferecidos atualmente são o ponto de motivação para autorrealização dentro da empresa.

Figura 6: Atualmente qual o maior estímulo para que você permaneça na empresa?



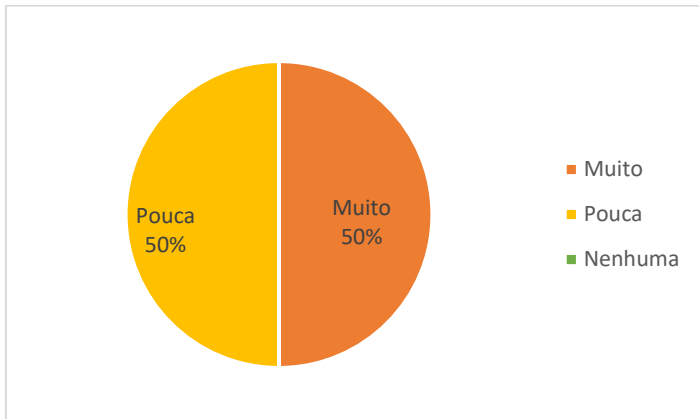
Na figura 6 percebe-se que 75% dos entrevistados consideram o desenvolvimento profissional fator primordial para sua permanência na empresa e 25% a estabilidade de emprego.

Figura 7: Como considera a política de remuneração, quanto a atração e retenção de profissionais?



Na figura 7 pode-se notar a divisão dos colaboradores participantes, e um ponto de melhoria a ser analisado pela empresa.

Figura 8: Considera que a empresa oferece muitas oportunidades de crescimento?



Na figura 8 os colaboradores estão divididos quanto as oportunidades e um dos motivos pode ser o fato de não conhecerem as métricas para se atingir novas oportunidades em outros cargos.

Figura 9: Quanto ao orgulho em pertencer a empresa considera que:

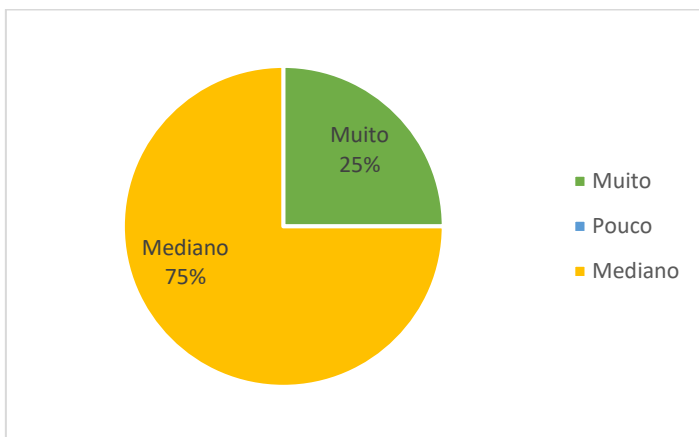


Figura 10: Qual seu nível de satisfação sobre o trabalho realizado:

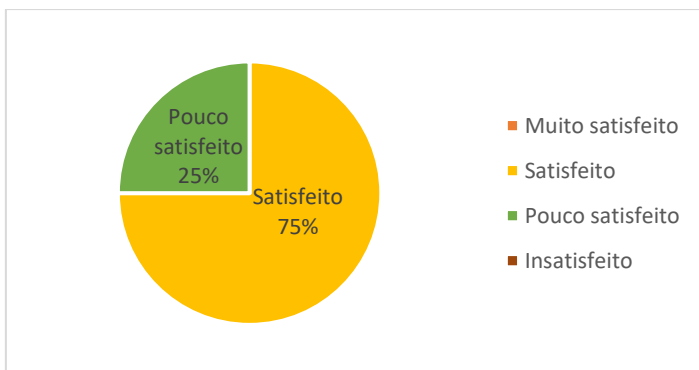
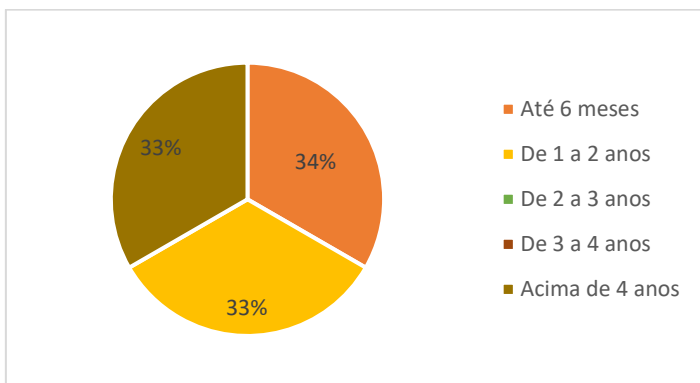


Figura 11: Há quanto tempo trabalha na empresa?



4.3 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS PONTOS DE MELHORIA

Realizando uma análise comparativa, é possível perceber que há inconsistência no que a empresa aplica e busca para seus colaboradores e a percepção que eles têm quanto a todo o processo. No quadro abaixo é demonstrado os principais pontos de melhoria identificados com base na análise realizada dos questionários.

Pontos de Melhoria	Percepção dos gestores	Percepção dos colaboradores
Política Salarial	Os colaboradores estão satisfeitos com os processos adotados, apesar de não conhecerem.	Não conhecem a política, não sabem o que deve ser feito para ter crescimento profissional e salarial.
Remuneração/benefícios	Para a empresa os salários e benefícios estão de acordo com a mercado e ajustado aos objetivos do plano de cargos e salários.	Para alguns colaboradores os benefícios e remuneração são de certa forma bons, mas não promovem a equidade e a retenção.
Motivação	Considera que mantém seus colaboradores motivados além de promover a retenção desses profissionais.	Os colaboradores estão divididos nesse ponto, alguns consideram que a política adotada não os mantém completamente motivados, não promove a retenção.



5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho tem como objetivo apresentar, o nível de satisfação dos colaboradores em relação a metodologia de planos de cargos e salários adotada na empresa do ramo de contabilidade. Através das pesquisas realizadas foi possível entender a política salarial existente e como essa política influencia na satisfação dos colaboradores.

Após as pesquisas realizadas, pode-se identificar que a política salarial adotada pela empresa busca a motivação, retenção dos profissionais. Para os colaboradores o processo é visto de forma diferente, eles não tiveram participação na implantação, e não tem conhecimento sobre os processos a serem seguidos para se atingir desenvolvimento profissional e melhores salários.

Portanto pode-se concluir que o processo utilizado pela empresa de adotar um plano de cargos e salários que busca a satisfação e retenção de profissionais não está sendo totalmente atingido, sendo identificado através da pesquisa realizada com os colaboradores os pontos de melhoria necessários para se atingir o objetivo almejado pela empresa.

5. REFERÊNCIAS

Blog Employer RH. Paraná, 2016. Disponível em <<https://employer.com.br/6-problemas-comuns-com-politicas-de-cargos-e-salarios/>> Acessado em 01 de maio de 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro. Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, Benefícios e Relações do Trabalho: como reter talentos na organização. 6ª ed. Manole, 2009.

COSTA, Isaque Elias Silva Costa. Contabilidade no Cenário Atual. Presidente Prudente. Centro Universitário Presidente Prudente, 2017. Disponível em <<https://hs.toledoprudente.edu.br/blog-de-ciencias-contabeis/contabilidade-no-cenario-atual>>. Acessado em 15 de março de 2022.

FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria. Processo e relações do trabalho no Brasil. São Paulo. Atlas, 1998.

KNECHTEL, Maria do Rosário. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.

PASCHOAL, Luiz. Administração de Cargos e Salários: manual prático e novas tecnologias. 3ª ed. QualityMark, 2001.

VASCONCELOS. Isabela. Pesquisa Quali.quantitativa: Conheça e saiba como aplicar. 2014. Disponível em < <https://www.tuacarreira.com/pesquisa-quali-quantitativa/>> Acessado em 09 de outubro de 2022.

GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4.ed. São Paulo. Atlas. 2007.

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T. Métodos de pesquisa. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2009.

BES, Pablo, OLIVEIRA, Luana Yara Miolo. Administração de cargos, salários e benefícios. Porto Alegre. 2018.

6. ANEXOS

Resposta funcionário I

Questionário para entrevista com os colaboradores
<p>Como você avalia o plano de cargos e salários da empresa?</p> <p>() Ótimo (x) Bom () Regular () Ruim</p>
<p>Como você avalia os benefícios disponibilizados pela empresa?</p> <p>() Ótimo (x) Bom () Regular () Ruim</p>
<p>Na sua opinião, o plano de cargos e salários teve a participação dos colaboradores?</p> <p>() Sim (X) Não</p>
<p>Você considera que a atual política salarial, promove a justiça e equidade?</p>



Sim

Não

Justifique:

As práticas de remuneração e benefícios oferecidos estimulam a buscar aprimoramento?

Sempre

Muitas vezes

Algumas vezes

Quase Nunca

Nunca

Como considera a política de remuneração, quanto a atração e retenção de profissionais?

Muita adequada

Adequada

Pouco adequada

Não adequada

Qual o maior estímulo para permanecer na empresa?

Desenvolvimento profissional

Remuneração e benefícios

Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Estabilidade de emprego

Ambiente de Trabalho

Considera que há muitas oportunidades de crescimento?

Muito

Pouca

Nenhuma

Quanto ao orgulho em pertencer a empresa, considera que:

Muito

Mediano

Pouco

Qual seu nível de satisfação sobre o trabalho realizado:

Muito Satisfeito

Satisfeito

Pouco Satisfeito

Insatisfeito

Há quanto tempo trabalha na empresa?

6 meses



- de 1 a 2 anos
- de 2 a 3 anos
- 3 a 4 anos
- acima de 4 anos

Resposta funcionário II

Questionário para entrevista com os colaboradores
Como você avalia o plano de cargos e salários da empresa? <input type="checkbox"/> Ótimo <input checked="" type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim
Como você avalia os benefícios disponibilizados pela empresa? <input type="checkbox"/> Ótimo <input checked="" type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim
Na sua opinião, o plano de cargos e salários teve a participação dos colaboradores? <input type="checkbox"/> Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não
Você considera que a atual política salarial, promove a justiça e equidade? <input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Justifique: Uma vez que ocorre a participação do colaborador na implantação do processo não faz sentido ver diferente.
As práticas de remuneração e benefícios oferecidos estimulam a buscar aprimoramento? <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/> Muitas vezes <input checked="" type="checkbox"/> Algumas vezes <input type="checkbox"/> Quase Nunca <input type="checkbox"/> Nunca
Como considera a política de remuneração, quanto a atração e retenção de profissionais?



- Muita adequada
- Adequada
- Pouco adequada
- Não adequada

Qual o maior estímulo para permanecer na empresa?

- Desenvolvimento profissional
- Remuneração e benefícios
- Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional
- Estabilidade de emprego
- Ambiente de Trabalho

Considera que há muitas oportunidades de crescimento?

- Muito
- Pouca
- Nenhuma

Quanto ao orgulho em pertencer a empresa, considera que:

- Muito
- Mediano
- Pouco

Qual seu nível de satisfação sobre o trabalho realizado:

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

Há quanto tempo trabalha na empresa?

- 6 meses
- de 1 a 2 anos
- de 2 a 3 anos
- 3 a 4 anos
- acima de 4 anos

Resposta funcionário III

Questionário para entrevista com os colaboradores

Como você avalia o plano de cargos e salários da empresa?

- Ótimo
- Bom
- Regular



Ruim

Como você avalia os benefícios disponibilizados pela empresa?

Ótimo

Bom

Regular

Ruim

Na sua opinião, o plano de cargos e salários teve a participação dos colaboradores?

Sim

Não

Você considera que a atual política salarial, promove a justiça e equidade?

Sim

Não

Justifique: Pois todos os colaboradores após terem acesso ao plano, terão a oportunidade de se desenvolverem dentro das metas colocadas, aparentemente será igual para todos.

As práticas de remuneração e benefícios oferecidos estimulam a buscar aprimoramento?

Sempre

Muitas vezes

Algumas vezes

Quase Nunca

Nunca

Como considera a política de remuneração, quanto a atração e retenção de profissionais?

Muita adequada

Adequada

Pouco adequada

Não adequada

Qual o maior estímulo para permanecer na empresa?

Desenvolvimento profissional

Remuneração e benefícios

Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Estabilidade de emprego

Ambiente de Trabalho

Considera que há muitas oportunidades de crescimento?

Muito



<p><input checked="" type="checkbox"/> Pouca <input type="checkbox"/> Nenhuma</p>
<p>Quanto ao orgulho em pertencer a empresa, considera que:</p> <p><input type="checkbox"/> Muito <input checked="" type="checkbox"/> Mediano <input type="checkbox"/> Pouco</p>
<p>Qual seu nível de satisfação sobre o trabalho realizado:</p> <p><input type="checkbox"/> Muito Satisfeito <input checked="" type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Pouco Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito</p>
<p>Há quanto tempo trabalha na empresa?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 6 meses <input type="checkbox"/> de 1 a 2 anos <input type="checkbox"/> de 2 a 3 anos <input type="checkbox"/> 3 a 4 anos <input type="checkbox"/> acima de 4 anos</p>

Resposta funcionário IV

Questionário para entrevista com os colaboradores
<p>Como você avalia o plano de cargos e salários da empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Ótimo <input type="checkbox"/> Bom <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim</p>
<p>Como você avalia os benefícios disponibilizados pela empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Ótimo <input type="checkbox"/> Bom <input checked="" type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim</p>
<p>Na sua opinião, o plano de cargos e salários teve a participação dos colaboradores?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não</p>
<p>Você considera que a atual política salarial, promove a justiça e equidade?</p>



Sim

Não

Justifique: Pois todos os colaboradores após terem acesso ao plano, terão a oportunidade de se desenvolverem dentro das metas colocadas, aparentemente será igual para todos.

As práticas de remuneração e benefícios oferecidos estimulam a buscar aprimoramento?

Sempre

Muitas vezes

Algumas vezes

Quase Nunca

Nunca

Como considera a política de remuneração, quanto a atração e retenção de profissionais?

Muita adequada

Adequada

Pouco adequada

Não adequada

Qual o maior estímulo para permanecer na empresa?

Desenvolvimento profissional

Remuneração e benefícios

Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Estabilidade de emprego

Ambiente de Trabalho

Considera que há muitas oportunidades de crescimento?

Muito

Pouca

Nenhuma

Quanto ao orgulho em pertencer a empresa, considera que:

Muito

Mediano

Pouco

Qual seu nível de satisfação sobre o trabalho realizado:

Muito Satisfeito

Satisfeito

Pouco Satisfeito

Insatisfeito




UniFANAP
CENTRO UNIVERSITÁRIO

Há quanto tempo trabalha na empresa?

- 6 meses
- de 1 a 2 anos
- de 2 a 3 anos
- 3 a 4 anos
- acima de 4 anos

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE ARTIGO CIENTÍFICO

 <p>UniFANAP CENTRO UNIVERSITÁRIO</p>	1.1.1.1.1 TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE ARTIGO CIENTÍFICO	Versão: 01 25/09/2020
---	--	--------------------------

Eu, Naiana Ribeiro Lopes, na qualidade de autor e titular dos direitos autorais do artigo científico intitulado Estudo da política de satisfação de cargos e salários de uma empresa no ramo de contabilidade, autorizo a **ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL NOSSA SENHORA APARECIDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 74.036.161/0001-71, a publicá-lo gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, em qualquer veículo de seu interesse.

Ao firmar o presente termo, declaro que o conteúdo do artigo científico é de minha exclusiva autoria, não existindo sobre ele qualquer impedimento quanto à sua publicação, especialmente por não infringir as normas reguladoras do direito autoral, razão pela qual me responsabilizo por eventuais questionamentos judiciais ou extrajudiciais surgidos em decorrência de sua divulgação, eximindo a **ASSOCIAÇÃO NOSSA SENHORA APARECIDA** de qualquer responsabilidade nesse sentido.

Em acréscimo, declaro ainda assumir inteira responsabilidade pelo conteúdo do texto cuja publicação aqui autorizo, eximindo a **ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL NOSSA SENHORA APARECIDA** de qualquer responsabilidade pelas informações e opiniões contidas no mesmo.

Por fim, procedo a entrega do presente texto, estando o seu conteúdo já revisado gramaticalmente.

Aparecida de Goiânia / GO, 2 de dezembro de 2022.



Naiana Ribeiro Lopes

TERMO DE CESSÃO GRATUITA DE DIREITOS AUTORAIS

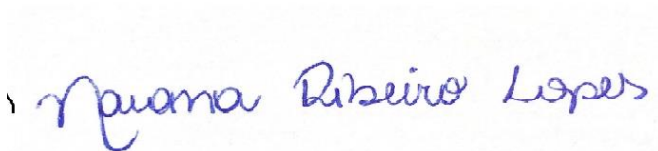
 <p>UniFANAP CENTRO UNIVERSITÁRIO</p>	<p>TERMO DE CESSÃO GRATUITA DE DIREITOS AUTORAIS</p>	<p>Versão: 01 25/09/2020</p>
---	---	----------------------------------

Eu Naiana Ribeiro Lopes, autorizo o Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida – Unifanap a publicar, Relatório de Estágio e/ou Artigo Científico de minha autoria, intitulado Estudo da política de satisfação do plano de cargos e salários em uma empresa do ramo de contabilidade.

Em consequência, firmo o presente, sob o título de cessão gratuita de direitos autorais, referente ao supracitado documento, reservando tão-só a observância quanto a propriedade intelectual.

Declaro, ainda, ser de minha responsabilidade as ideias e conceitos nele emitidos.

Aparecida de Goiânia / GO, 2 de dezembro de 2022.



Naiana Ribeiro Lopes