

Funcionários de agências bancárias estão satisfeitos com sua remuneração e carga horária?

João Lucas Sampaio
Luciano de Paula Prado
Raffaela Borges Zuza

Orientadores: Karina Liotti Guimaraes Marques
Pereira e Rosário Rogério Pennisi Filho.

Resumo

Este artigo busca resolver a questão de satisfação dos funcionários de ambos os sexos e diferentes idades, que trabalham no sistema bancário, levando em conta conceitos de salário, benefício e remuneração, suas diferenças e pontos importantes que as empresas devem ficar atentas para evitar a rotatividade e garantir colaboradores unidos e motivados.

Abstract

This article seeks to solve the issue of satisfaction of employees of both sexes and different ages who work in the banking system, taking into account concepts of salary, benefit and remuneration, their differences and important points that companies must be aware to avoid turnover And ensure united and motivated employees.

1 INTRODUÇÃO

Vamos desenvolver um artigo com base em uma pesquisa realizada em um setor de um banco de Uberlândia na semana dos dias 07 a 10 de abril de 2017 para verificar a questão: funcionários de agências bancárias estão satisfeitos com sua remuneração e carga horária?

Apresentaremos os conceitos básicos que são necessários para compreender o artigo como salário, benefícios sociais, remuneração e sintetizaremos a diferença entre salário e remuneração, pois muitas pessoas ainda acham que é a mesma coisa.

Segundo Chiavenato (2006, p. 294), "o parceiro mais próximo da organização é o empregado, pois boa parte da riqueza gerada pela organização passa aos empregados sob forma de salários, benefícios sociais e demais encargos deles decorrentes".

Levaremos em conta os sexos e tempo de serviço dos entrevistados para obter uma segmentação por gênero e tempo de trabalho, para fazer uma relação grau de satisfação com superior imediato, horário de trabalho, salário e benefícios.

De acordo com Chiavenato (2006, p. 348) "qualidade no trabalho implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em condições físicas - higiene e segurança, seja em condições psicológicas e sociais".

Este tema se torna importante para chegarmos à conclusão de existência de algum tipo de relação entre tempo de serviço e satisfação, pois é mais viável para a organização investir no funcionário do que ter um alto índice de rotatividade, por conta de gastos com treinamento e que pessoas que estão a mais tempo tem mais experiência para resolver problemas em seu setor com uma certa facilidade e agilidade se comparados a novos colaboradores.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Conceitos

2.1.1 *Salários*

O salário é um valor fixo ou variável que o colaborador recebe pela sua mão de obra ofertado na realização de um serviço executado e depende de um contrato entre empregador e empregado. Existe um salário mínimo que a empresa deve pagar ao funcionário, que hoje em maio de 2017 é de R\$937,00 de acordo com a Lei nº 13.152/2015.

Afirma Chiavenato (2006, p. 302) "a administração de salários é o conjunto de normas e procedimentos que visam estabelecer e ou manter estruturas de salários equitativas e justas na organização".

Existem algumas maneiras de como o salário pode ser pago, que são:

- Por tempo de trabalho;
- Um valor fixo;
- Por produção;
- Por tarefa (comissão);
- Misto (valor fixo mais comissão).

2.1.2 *Benefícios*

Os benefícios servem como atrativo para funcionários, e podem fazer com que pessoas se interessem em entrar em algumas empresas e não apenas pelo valor do salário que elas vão receber. Eles oferecem conveniências, facilidades, vantagens com objetivo de diminuir preocupações rotineiras para que o funcionário foque mais nos seus resultados como colaborador.

De acordo com Chiavenato, 2004 quadro 02, eles são classificados como:

a) Assistenciais:

- Médio - hospitalar;
- Odontológica;
- Financeira;
- Reembolso de medicamento;
- Educacional;

- Jurídica;
 - Serviço social e aconselhamento;
 - Cooperativa de consumo;
 - Seguro de vida em grupo subsidiado;
 - Suplementação de aposentadoria, dentre outros.
- b) Recreativos:
- Grêmios ou clubes;
 - Colônias de férias;
 - Lazer recreativo, esportivo e cultural;
 - Promoções e excursões programadas;
 - Música ambiente, dentre outros.
- c) Supletivos:
- Restaurante no local de trabalho;
 - Transporte subsidiado aos empregados;
 - Estacionamento privativo;
 - Distribuição de café ou lanche;
 - Bar, lanchonete ou cafeteria, dentre outros.

Estes benefícios apresentam uma grande importância para a composição do sistema de remuneração das empresas, assim motivando funcionários, mantendo cargos, criação de um maior grau de relação entre a empresa e seus funcionários e principalmente maior produtividade. De acordo com Chiavenato (1998, p. 142), estas são as vantagens dos benefícios sociais, para a organização e para o empregado.

Quadro 1 - Vantagens dos benefícios sociais

Para a organização	Para o empregado
Eleva a moral dos empregados	Oferece conveniências não avaliáveis em dinheiro
Reduz a rotatividade e o absentismo	Oferece assistência disponível na solução de problemas pessoais
Eleva a lealdade do empregado face à empresa	Aumenta a satisfação no trabalho
Aumenta o bem-estar do empregado	Contribui para o desenvolvimento pessoal e bem-estar individual
Facilita o recrutamento e a retenção do pessoal	Oferece meios de melhor relacionamento social entre os empregados
Aumenta a produtividade e diminui e diminui o custo unitário de trabalho	Reduz sentimentos de insegurança
Demonstra as diretrizes e os propósitos da empresa para com os empregados	Oferece oportunidades adicionais de assegurar status social
Reduz distúrbios e queixas	Oferece compensação extra
Promove relações públicas com a comunidade	Melhora as relações com a empresa

Fonte: Chiavenato (1998, p. 142).

2.1.3 Remuneração

A remuneração é uma soma entre quaisquer tipos de salários que o funcionário recebe da empresa com os benefícios oferecidos pela mesma, ou seja, o total que o funcionário recebe por prestar seus serviços para a organização.

É um ponto muito importante para o desenvolvimento do funcionário, pois cada um apresenta a sua motivação diferente, mas com o salário correto e benefícios atrativos a empresa atinge os objetivos citados por Chiavenato (2004):

Quadro 2 - Objetivos e critérios de um programa de benefícios

Objetivos	Crítérios
<ol style="list-style-type: none"> 1. Redução da rotatividade e do absenteísmo; 2. Melhoria do clima organizacional; 3. Realce da segurança no emprego. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Custo do programa; 2. Capacidade de pagamento pela organização; 3. Necessidade real das pessoas; 4. Poder do sindicato; 5. Considerações sobre impostos e contribuições; 6. Relações públicas; 7. Responsabilidade social; 8. Reações da força de trabalho e do mercado.

Fonte: Chiavenato (2004).

2.1.4 *Departamento de Recursos humanos*

Este é o departamento responsável pela definição do valor dos salários, quais serão os benefícios oferecidos e principalmente pelo acompanhamento do funcionário, para descobrir sua motivação, empenho e produtividade.

Suas atuações compreendem:

- Seleção;
- Contratação;
- Treinamento;
- Acompanhamento;
- Motivação;
- Demissão.

2.2 Pesquisa

2.2.1 *Pesquisa realizada*

Foi realizada uma pesquisa qualitativa de dados primários entre os dias 03 e 07 de abril em uma agência bancária de Uberlândia com 20 colaboradores sendo 11 do sexo masculino e 09 do sexo feminino, que trabalham no banco entre 2 e 31 anos, entre as idades de 25 e 52 anos, dos respectivos cargos de:

- Gerente de empresas;
- Caixa;
- Gerente exclusive;
- Gerente de pessoa jurídica;
- Supervisor de crédito imobiliário;
- Gerente de contas;
- Gerente de pessoa física;
- Gerente assistente de pessoa física;
- Assistente de pessoa física;
- Supervisor administrativo;
- Assistente de pessoa jurídica.

2.2.2 Questionário utilizado na pesquisa

Estamos realizando uma pesquisa para um artigo acadêmico da Faculdade ESAMC sobre satisfação de remuneração e salários, você poderia nos ajudar respondendo a este questionário?

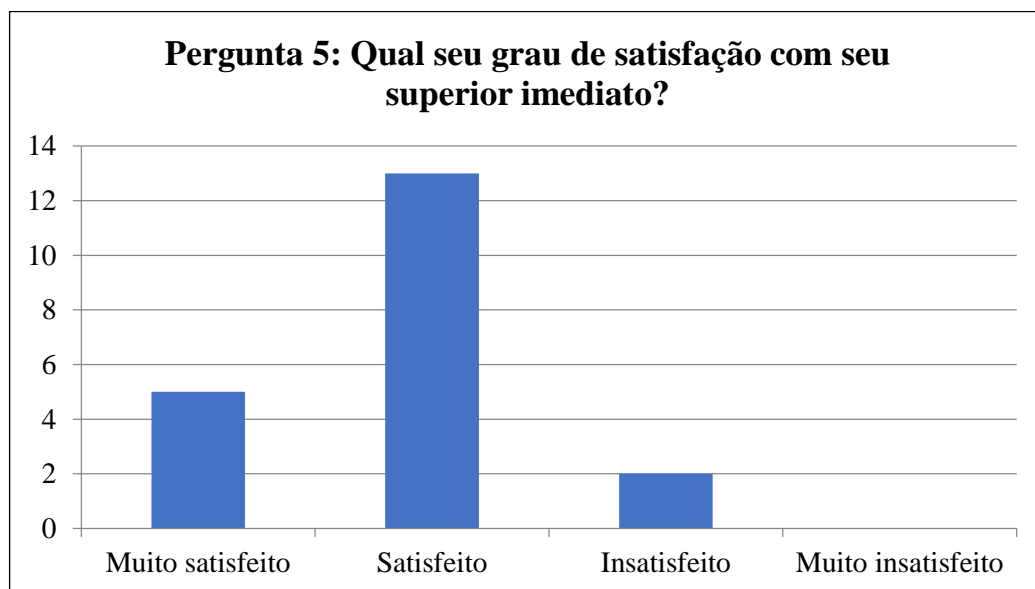
1	Qual seu sexo? () Feminino () Masculino
2	Ano de nascimento? _____
3	Há quanto tempo trabalha no banco? _____
4	Qual seu cargo? _____
5	Qual seu grau de satisfação com seu superior imediato? (1) Muito satisfeito (2) Satisfeito (3) Insatisfeito (4) Muito insatisfeito
6	Qual seu grau de satisfação com seu horário de trabalho? (1) Muito satisfeito (2) Satisfeito (3) Insatisfeito (4) Muito insatisfeito
7	Qual seu grau de satisfação com seu salário? (1) Muito satisfeito (2) Satisfeito (3) Insatisfeito (4) Muito insatisfeito
8	Qual seu grau de satisfação com seus benefícios? (Exemplos: Convênio médico, odontológico, vales) (1) Muito satisfeito (2) Satisfeito (3) Insatisfeito (4) Muito insatisfeito

Nome: _____ Telefone: _____

2.2.3 Resultados

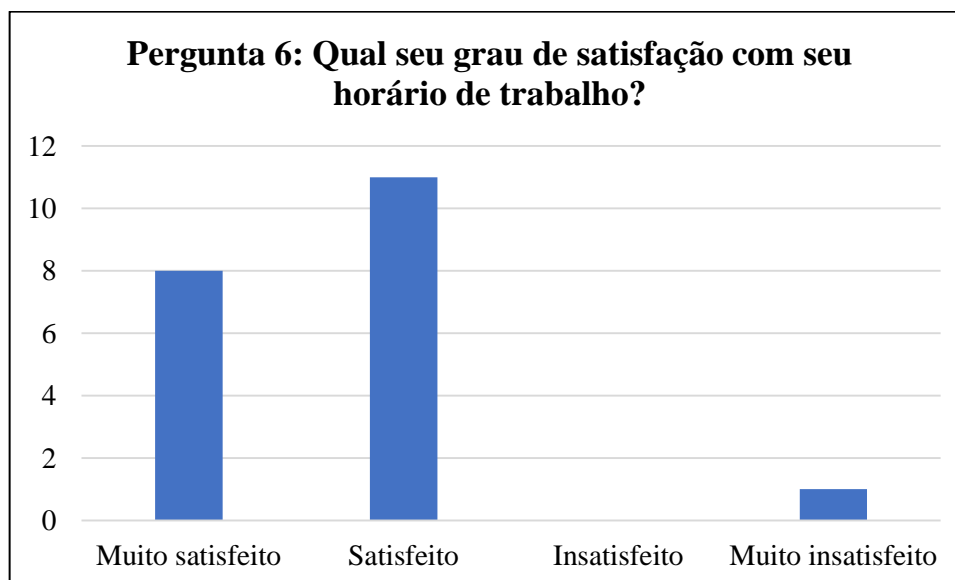
	Muito satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito	Muito insatisfeito	Total
Pergunta 5	5	13	2	0	20
Pergunta 6	8	11	0	1	20
Pergunta 7	1	16	3	0	20
Pergunta 8	10	7	0	3	20

Figura 1 - Gráfico do grau de satisfação com o superior imediato



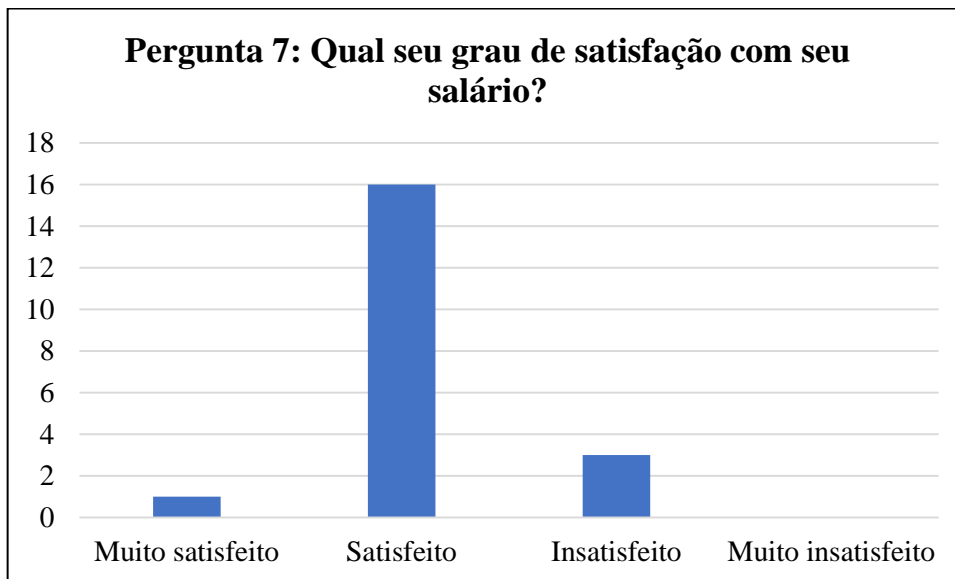
Fonte: Os autores.

Figura 2 - Gráfico do grau de satisfação com o horário de trabalho



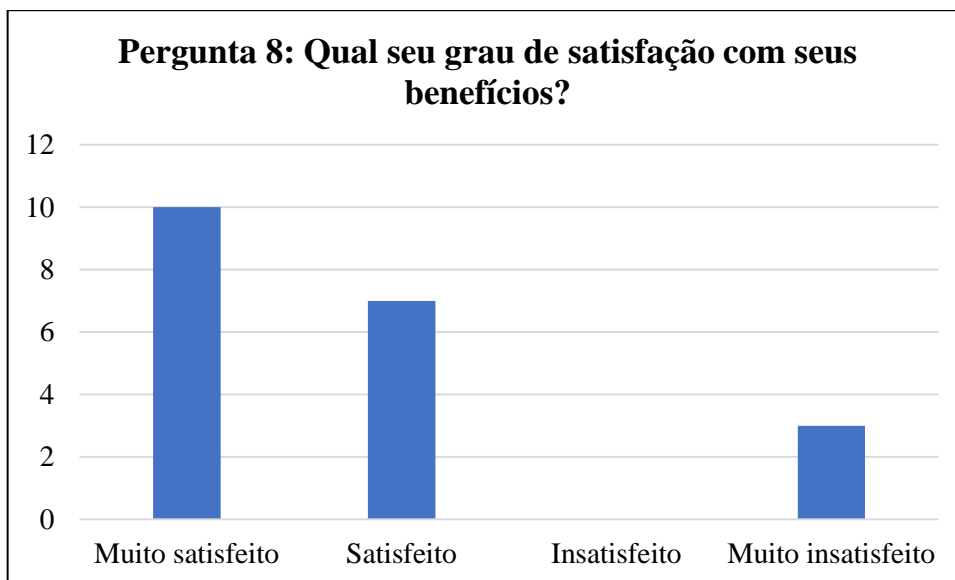
Fonte: Os autores.

Figura 3 - Gráfico do grau de satisfação com o salário



Fonte: Os autores.

Figura 4 - Gráfico do grau de satisfação com os benefícios



Fonte: Os autores.

Obtivemos o resultado de que 90% dos funcionários estão muito satisfeitos ou satisfeitos com seus superiores imediatos, o que é um ponto muito positivo para a qualidade no ambiente de trabalho gerando uma melhor satisfação em relação a realização de tarefas diárias e solução de problemas com o mínimo de conflitos internos existentes.

95% dos entrevistados estão muito satisfeitos ou satisfeitos com seu horário de trabalho, o que faz com que o funcionário vá para o serviço motivado por estar trabalhando em algo que não o desgaste e nem comprometa o seu dia todo.

85% dos funcionários estão muito satisfeitos ou satisfeitos com seus salários e benefícios, o que é algo de extrema importância para a organização, pois o funcionário que está satisfeito com estes pontos trabalha motivado sabendo que vai obter sua recompensa no final do mês e para os outros 15% se faz necessário da área de recursos humanos investir para descobrir o que motiva estes colaboradores.

3 CONCLUSÃO

Observamos que a grande maioria dos funcionários da agência entrevistada estão satisfeitos com seu superior imediato, horário de trabalho, salário e benefícios, o que é muito importante para a organização, pois isso mostra que ela está investindo em seus colaboradores e os deixando motivados mantendo assim uma baixa rotatividade e alta produtividade.

4 REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto - Princípios da administração: **o essencial em teoria geral da administração** Editora Elsevier - Campus, 2006

CHIAVENATO, Idalberto - Gestão de pessoas Editora Elsevier, 2004

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoal: **o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, Editora Campus 1999