

## PRÁTICAS DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS NAS PME PORTUGUESAS

Carina Silva

Inês Almeida

Ana Isabel Couto

Eva Petiz Lousã

O valor do trabalhador foi assumindo cada vez mais importância para as organizações e hoje a preocupação destas é a de reter os seus recursos humanos críticos e atrair futuros colaboradores que acrescentem valor para organização.

Os processos de recompensar as pessoas são um elemento essencial para o incentivo e motivação dos colaboradores, ajudando a alcançar os objetivos organizacionais e a satisfazer os objetivos individuais (Chiavenato, 2010). Estes processos são igualmente relevantes para atrair candidatos e retê-los (Chiavenato, 2010; Rego et al, 2015). Com efeito, os colaboradores não procuram apenas auferir um bom salário, mas, igualmente, recompensas materiais, sociais, prestígio e realização social (Rego et al, 2015).

A forma como a organização gere o seu sistema de recompensas influencia os comportamentos e as atitudes dos seus membros. Por conseguinte, torna-se fundamental que cada empresa desenhe o seu sistema em função da sua própria estratégia e da envolvente, tendo em consideração a multiplicidade de perfis que a constituem, uma vez que não só as pessoas, como as necessidades destas divergem.

Chiavenato (2010) define salário como a retribuição em dinheiro ou equivalente pago pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta durante determinado período. Já a recompensa é definida, pelo mesmo autor, como a retribuição, prémio ou reconhecimento pelos serviços de alguém, e os benefícios como “certas regalias e vantagens concedidas pelas

organizações, a título de pagamento adicional dos salários à totalidade ou a parte de seus funcionários” (Chiavenato, 2010, p. 340).

Na presente comunicação pretende-se apresentar os principais resultados de uma pesquisa, desenvolvida no quadro das unidades curriculares de Processos de Recolha de Informação em Recursos Humanos e Tratamento e Apresentação de Informação em Recursos Humanos da licenciatura em Recursos Humanos do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, sobre práticas de Gestão de Recursos Humanos (GDRH) no contexto de Pequenas e Médias empresas (PME) em Portugal, nomeadamente sobre práticas de remuneração e benefícios.

O principal objetivo do estudo era responder à pergunta de partida “Quais as práticas de remuneração e benefícios privilegiadas no quadro das PME portuguesas?”

Para a prossecução deste objetivo construiu-se um inquérito por questionário, aplicado a 129 empresas e realizaram-se 4 entrevistas semi diretivas a responsáveis pela gestão e desenvolvimento de recursos humanos.

Os principais resultados da pesquisa revelam que: (i) o desenho do sistema de remuneração e benefícios nas PME portuguesas é definido, essencialmente, pela administração da empresa; (ii) os principais aspetos tidos em consideração na definição do sistema de remuneração e benefícios são a responsabilidade do cargo e as competências; (iii) existe, geralmente, uma negociação dos valores salariais e dos benefícios no momento em que é dado a conhecer o sistema de remuneração e benefícios ao colaborador; (iv) as competências são importantes para a definição do sistema de remuneração e benefícios; (v) verifica-se a atribuição de benefícios legais, espontâneos e recreativos.

Com este estudo pretendemos mapear as principais práticas de GDRH em termos de remunerações e benefícios no contexto específico das PME, bem como contribuir para uma reflexão sobre os desafios na gestão desta dimensão. Este estudo, embora não representativo, permite-nos abrir um espaço de diálogo e de aprendizagem, para uma futura investigação em maior escala, dos principais desafios que possam ser colocados na gestão deste processo pelos

profissionais de recursos humanos, nomeadamente no cruzamento da satisfação dos objetivos organizacionais e individuais.

**Palavras chave:** PME, práticas de recursos humanos, remuneração e benefícios.