



Universidade de Brasília

Faculdade UnB de Planaltina – FUP

Curso de Graduação em Gestão do Agronegócio

NAIARA MORAIS LIMA

ANÁLISE DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DA EMPRESA X

BRASÍLIA – DF

2015

NAIARA MORAIS LIMA

ANÁLISE DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DA EMPRESA X

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Gestão do Agronegócio, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Gestão do Agronegócio.

Orientador (a):

Luciana de Oliveira Miranda Gomes

BRASÍLIA – DF

2015

Agradecimentos

Ao final dessa jornada sou imensamente grata a Deus e Nossa Senhora pela imensa proteção, saúde e força para superar as dificuldades.

Agradeço a minha família e em especial a minha mãe Eliene, uma verdadeiramente heroína, que sempre me deu apoio, carinho e incentivo nas horas difíceis, obrigada pela sua paciência.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

“Deixar Deus ser Deus em minha vida”.

Resumo

Ao longo dos anos houve uma evolução na área de Recursos Humanos, surgindo várias denominações como administração de pessoal, relações humanas e gestão de pessoas. O ser humano é um indivíduo emocional que está sempre na busca pela satisfação no trabalho que não está relacionado só a renda, mas também ao crescimento pessoal, e para isso o setor Recursos Humanos de qualquer organização busca acrescentar adicionais as remunerações do trabalhador bem como mudar e adaptar as suas políticas. Assim, o tema central desse trabalho é a análise da política de Recursos Humanos de uma empresa situada na área rural de Planaltina (DF). Busca-se através dessa análise descrever os pontos negativos e positivos dessa política.

Palavras Chave: Política de Recursos Humanos; Recursos Humanos; Remuneração;

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. OBJETIVOS.....	8
2.1 Objetivo Geral.....	8
2.2 Objetivos Específicos	8
3. JUSTIFICATIVA	9
4. REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
4.1 Consolidação das Leis do Trabalho	10
4.2 Salário <i>versus</i> Remuneração	11
4.3 Tipos de remunerações existentes.....	12
4.4 Modalidades de Remuneração	13
4.5 Salário in natura/salario utilidade	14
4.6 Direitos e deveres.....	15
5. METODOLOGIA.....	16
5.1 Tipo de Pesquisa	16
5.2 Planejamento para a coleta de dados	16
5.3 Planejamento da análise de dados.....	16
6. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	18
6.1 Histórico da empresa X.....	18
6.2 Vila.....	18
6.3 Resultados	18
BIBLIOGRAFIA	22
ANEXO	24

1. INTRODUÇÃO

Segundo Fleury e Fischer (1987, p. 19) “as relações de trabalho constituem a particular forma de relacionamento que se verifica entre os agentes sociais que ocupam papéis opostos e complementares no processo de produção econômica: os empregados e os empregadores”. Existe, portanto, uma diferenciação das expressões relação de trabalho e relação de emprego. A expressão relação de trabalho representa o gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie. O gênero “relação de trabalho” engloba, além da relação de emprego, outras formas de prestação/realização de trabalho como, por exemplo, o trabalho voluntário, autônomo, eventual, institucional e o realizado pelo estagiário. “Assim, toda relação de emprego (espécie) é uma relação de trabalho, mas nem toda a relação de trabalho é uma relação de emprego” (Jahn, 2015).

Jahn (2015) complementa que o que identifica a relação de emprego é o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, de um lado empregado, pessoa física, e de outro o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica. Para a existência desse vínculo, que une o empregado ao empregador na execução de uma obra ou prestação de serviços, deve haver a presença de alguns requisitos ou elementos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego. O mesmo autor afirma que os requisitos necessários a caracterização da condição de empregado e existência de vínculo de emprego são: a pessoalidade, a não eventualidade, a dependência e a onerosidade ou contraprestação pelos serviços.

Em algumas relações de trabalho, não se tem a presença de todos os elementos ou requisitos caracterizadores da relação de emprego. No trabalho voluntário não tem o requisito da onerosidade ou contraprestação, no trabalho autônomo não tem a presença do requisito da subordinação, ou ainda no trabalho eventual não existe a presença do requisito não eventualidade.

Com isso, surge o salário que é o preço oferecido pelo empregador ao empregado pela utilização 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 (Lourenço, 2011).

Segundo Lourenço (2011), “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 diferença está no fato do primeiro dizer respeito apenas ao pagamento em dinheiro, e o segundo engloba também as utilidades, ou benefícios, como alimentação, moradia, vestuário, e outras prestações in natura.

Em suma, com a análise da literatura aplicada ao estudo de uma vila localizada em uma empresa na zona rural de Planaltina (DF), pretende-se determinar quais são as vantagens e desvantagens de se morar e trabalhar no mesmo local, bem como em qual benefício pode-se enquadrar essa remuneração.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral é elaborar uma análise de uma política de Recursos Humanos de uma empresa da área rural de Planaltina.

2.2 Objetivos Específicos

Para o desenvolvimento desse trabalho, pretende-se atingir os seguintes objetivos específicos:

- Explanar o que a literatura aponta como um possível processo de gestão de Recursos Humanos;
- Comparar a teoria com a análise de uma política de Recursos Humanos de uma empresa rural;
- Apontar os benefícios e malefícios dessa política de Recursos Humanos.

3. JUSTIFICATIVA

As empresas precisam entrar em processo de evolução, aperfeiçoando-se. Sendo assim, quanto mais organizadas são as suas políticas de recursos humanos, maiores são as possibilidades de se conseguir empregados produtivos e satisfeitos profissionalmente.

Como a maioria das micros e pequenas empresas rurais brasileiras, a empresa em estudo apresenta os típicos problemas de gestão que estas apresentam, inclusive pela carência de pessoal e mão de obra especializada.

A pesquisa é relevante uma vez que se interessa compreender as facetas de uma política de Recursos Humanos presente em uma empresa rural de Planaltina (DF). A organização obedeceu ao critério de acessibilidade, devido ao fato de a mesma ter aberto suas portas sem nenhuma restrição a realização da pesquisa.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

Entende-se por relação de trabalho aquela que envolve um indivíduo que necessita de determinado serviço e outro, que irá prestar o serviço de que o primeiro demanda. Nas relações de trabalho modernas, existem diversas espécies de prestação de serviço e cada uma delas é regida de uma forma especial. “Pode-se dizer que a diferenciação mais relevante para determinar como será regida a prestação de serviço está na pessoa do prestador de serviço e implica em determinar sua qualidade de empregado ou não empregado” (Migliora, 2010).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) rege a prestação de serviço pelo empregado, isto é, a relação de emprego. Mas para conhecer as relações de emprego é necessário entender os elementos caracterizadores dessa relação que a diferenciam das demais relações de trabalho, determinando assim a legislação.

4.1 Consolidação das Leis do Trabalho

O artigo 3º da CLT define como empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”, ou seja, para que seja caracterizada a existência de vínculo de emprego é necessária a presença dos requisitos elencados no artigo 3º da CLT, são eles:

→ **Pessoalidade:** a prestação do serviço deve ser pessoal, isto é, existe a necessidade de que os serviços sejam sempre prestados pessoalmente pelo empregado, não podendo haver a substituição por outra pessoa.

→ **Subordinação:** consiste na sujeição do empregado ao poder de direção e comando exercido pelo empregador.

→ **Não eventualidade:** a prestação de serviços deve se dar de modo contínuo para o empregador. Martins (2002), afirma que a prestação de serviços é na maioria das vezes feita diariamente, muito embora pudesse ser feita de outra forma. Poderia o empregado trabalhar uma ou duas vezes por semana, mas sempre no mesmo dia e horário para que ficasse caracterizada a continuidade da prestação de serviços.

→ **Onerosidade:** significa a retribuição monetário pelo serviço prestado do empregado, pois se os serviços forem prestados gratuitamente não se caracterizará o vínculo de emprego.

Martins (2002) enumera, além desses quatro requisitos, a alteridade que significa o empregado prestar serviços por conta alheia. É o trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador, podendo ele participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos.

4.2 Salário *versus* Remuneração

Segundo Delgado (2005, p. 206), o salário pode ser conceituado como, “o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego”. Outros autores como Nascimento (2006), apresenta o salário como “a contraprestação do trabalho na troca que o empregado faz com o empregador, fornecendo a sua atividade e dele recebendo a remuneração correspondente”. Em ambos o termo salário deriva do latim *salarium argentum*, "pagamento em sal" – forma primária de pagamento oferecida aos soldados do Império Romano.

Para Lopes (2004), remuneração é “todo provento legal e habitualmente auferido pelo empregado em virtude do contrato de trabalho, se pago pelo empregador, seja pago por terceiro, mas decorrentes do contrato de trabalho”. A remuneração é composta pelo salário direto, o salário indireto e a remuneração variável, sendo assim pode-se dizer que ela é o conjunto de retribuições recebidas pelo empregado pela prestação de serviços, de modo a complementar o seu salário.

Conforme o artigo 457 da CLT 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. O artigo 1º estabelece que integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. No entanto, segundo o artigo 2º, não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário recebido pelo empregado.

Remuneração é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidade, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família (artigo 457, CLT).

A remuneração se distingue do salário pela diversidade que apresenta. O salário é mais específico, porém segundo Zanotto (2008)isso ultrapassa somente as questões numerárias, tornando-se uma matéria complexa, pois o salário em muitas vezes é uma soma de valores que representam diversos pagamentos e ressarcimentos, sendo complexa a separação de verbas salariais ou não.

Salário é sempre remuneração, mas remuneração nem sempre é salário. Isto porque existem também remunerações chamadas in natura, que são aquelas onde o empregado recebe bens ou serviços como parte da contrapartida de seu trabalho (Lourenço, 2011).

Em suma, outros valores também podem ser remuneração sem ser salário. As gorjetas, por exemplo, oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, mas não é salário. Para Lourenço (2011), sobre esse tipo de remuneração também podem incidir os encargos sociais do contrato de trabalho, sejam previdenciários ou aqueles pagos diretamente ao trabalhador, como férias e 13^{os}.

4.3 Tipos de remunerações existentes

Lourenço (2011), afirma que a remuneração justa deve englobar todos os benefícios previstos em lei e devem ser suficientes para satisfazer as necessidades básicas do empregado e de sua família. Muitos autores escrevem que quando são bem remunerados, os empregados sentem-se mais valorizados e melhor desempenham suas funções, maximizando a sua contribuição individual para o sucesso da organização e cumprimento as metas estabelecidas.

Segundo Minamide (2004), os principais tipos de remuneração existentes são: remuneração funcional, salário indireto, remuneração por habilidades, remuneração por competências, remuneração variável, participação acionária e por alternativas criativas.

Remuneração Funcional: conhecido popularmente como Plano de Cargos e Salários é um dos sistemas de remuneração mais tradicional entre os existentes, sendo composto de: descrição e avaliação de cargos, faixas salariais, política para administração dos salários e pesquisa salarial.

Salário Indireto: conhecido como os benefícios oferecidos pelas empresas aos seus empregados, representando uma parcela considerável da remuneração total. Entre os benefícios considera-se: automóvel, empréstimo financeiro, assistência médica, previdência privada, estacionamento, auxílio doença, auxílio farmácia, assistência odontológica, auxílio funeral, aluguel de casa, clube recreativo, transporte, alimentação, creche e cursos.

Remuneração por Habilidades: a remuneração é paga em função do conhecimento ou habilidades certificadas. De acordo com Chiavenato (2009) este tipo de plano pode ser distribuído de duas formas: planos baseados no conhecimento e baseados em multi habilidades. Nela os aumentos salariais estão vinculados a um processo de certificação,

ou seja, os empregados necessitam demonstrar o domínio dos conhecimentos exigidos para desempenho das funções inerentes ao cargo.

Remuneração por Competências: é mais aplicável aos níveis gerenciais e sua implementação exige mudanças no modelo de gestão e no estilo gerencial.

Remuneração Variável: é o conjunto de diferentes formas de recompensa oferecidas aos empregados, complementando a remuneração fixa.

Participação Acionária: pode gerar bons resultados a médio e longo prazos tanto para a organização, quanto para o funcionário. É um dos sistemas de remuneração mais complexo e sofisticado, pois os empregados passam a sentirem-se proprietários da empresa, até mesmo com um maior comprometimento.

Alternativas Criativas: são maneiras de remuneração que promovem um vínculo imediato entre o fato gerador e o reconhecimento que é muito importante, pois ela está entrelaçada com a motivação, recompensa e desempenho. Existem quatro tipos de reconhecimento: social (agradecimento público, jantares de comemoração), simbólico (passagens de avião, convites para teatro), relacionado ao trabalho (promoção, participação em projetos especiais) e financeiro (bônus, ações da empresa).

A implantação de um sistema de remuneração depende da política organizacional de cada empresa, já que os programas mais modernos são implantados em organizações multinacionais e nas empresas com gestão empresarial profissional e inovadora. Além dos tipos de remuneração, estas são subdivididas em modalidades.

4.4 Modalidades de Remuneração

Lourenço (2011), estabelece que “a remuneração estratégica trata a remuneração não como uma despesa da empresa, mas como um instrumento coadjuvante da estratégia da empresa”. De acordo com ele os programas de remuneração acumulam diversas modalidades de remuneração, sendo as principais: prêmios, salário in natura ou salário utilidade, gorjeta, gratificações e adicionais.

Prêmios: são parcelas alcançadas pelo empregado destinadas a complementar o salário base recebido. Possui natureza salarial e, como tal, não pode sofrer cortes no pagamento.

Salário in natura ou salário utilidade: se apresenta através do pagamento do salário de forma indireta, por exemplo: alimentação, ticket para refeições, habitação ou vale transporte. A luz da legislação vigente, quando o empregador fornecer ao empregado esse tipo

de salário, ele irá integrar-se ao salário do trabalhador por força do contrato de trabalho ou do costume (CLT, artigo 458).

Gorjetas: inexistente discriminação legal entre a gorjeta obrigatória e a espontânea. Se existir divisão da gorjeta, deve-se considerá-la parcela salarial, devendo integrar a remuneração.

Gratificação: as gratificações são vantagens monetárias e constituem acréscimos que juntamente com o salário formam a remuneração do trabalhador.

Adicional de insalubridade: é um adicional instituído conforme o grau de risco existente na empresa e exercido pela função do empregado, podendo variar entre 10% (mínimo), 20% (médio) e 40% (máximo) sobre salário mínimo.

Adicional de periculosidade: esse adicional é recebido pelo empregado que trabalha na função de inflamável ou explosivo. De acordo com a CLT, sua percentagem é de 30% sobre o salário base.

Adicional noturno: o adicional é de 20% sobre o salário contratual, calculado sobre os serviços prestados após as vinte e duas horas, tomando para cálculo o 13º salário, férias e demais direitos. A legislação define que sete horas noturnas trabalhadas equivalem a oito.

O emprego de várias modalidades de remuneração em uma empresa tem por objetivo estabelecer reforços que aumentem a chamada produtividade do empregado. Sendo assim, os sistemas de remuneração podem ser adequados as características do tipo de mão de obra empregada, podendo desta forma, aplicar até mais de um programa de remuneração, desde que seja viável e aceito pelo trabalhador (Lourenço, 2011).

4.5 Salário in natura/salario utilidade

Salário utilidade, salário in natura ou salário indireto são termos sinônimos que significam salário pago em coisas. Entretanto, o empregador poderá não só pagar o salário do trabalhador em coisas, como também em serviços.

O artigo 458 da CLT estabelece:

“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 do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas”.

O salário in natura pode ser pago de formas e utilidades diversas e não somente em dinheiro, passando assim a integrar a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.

Delgado (2005), define como salário utilidade “toda e qualquer utilidade essencial a vida fornecida ao empregado, com habitualidade e a título oneroso, em função dos serviços prestados ao empregador - expressa ou tacitamente, acordada”. Por exemplo, o empregador fornece ao seu empregado um automóvel para se deslocar de sua residência para o trabalho, ou fornece-lhe moradia habitação, alimentação, higiene, água, energia elétrica, vestuário e transportes, com o fito de acrescentar um “plus” na remuneração do empregado.

O salário in natura ou salário utilidade se caracteriza pela possibilidade de o pagamento ser parte em dinheiro e parte em utilidades.

O artigo 458 da CLT, não considera como salario in natura, as seguintes parcelas:

I- Vestuário, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços;

II- Educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III- Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV- Assistência média, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro saúde;

V- Seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI- Previdência privada.

4.6 Direitos e deveres

O empregador tem o direito de exigir do empregado obediência, permitindo assim estabelecer punições disciplinares em caso de descumprimento, bem como que o serviço prestado por ele seja efetuado com o esforço esperado.

Para o empregado, corresponde a obrigação de esforçar-se para atingir um padrão de rendimento mínimo desejado pelo empregador e o direito de ser indenizado e assistido, caso sofra danos em sua esfera física ou moral devido a execução de seu trabalho.

Assim, tem o empregador o dever de zelar por um ambiente sadio, que contribua para a execução normal do trabalho pelo empregado.

5. METODOLOGIA

5.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa aqui apresentada pode ser definida como descritiva, exploratória, bibliográfica e um estudo de caso, pois tem como base a busca do conhecimento do ambiente a ser trabalhado, através de metodologias que contribuem para a coleta, organização, classificação, análise e diagnóstico de dados.

As pesquisas descritivas para Martins (1994) têm como objetivo principal a descrição das características de determinado fenômeno, população ou o estabelecimento de relações entre as variáveis.

Segundo Gil (1999), as pesquisas exploratórias são elaboradas com objetivo de se ter uma visão geral do objeto estudado, sendo aproximativo, sobre determinado fato. É bibliográfica, pois ela tem como base e suporte as obras e citações de autores com grande potencial científico e intelectual.

Conforme Yin (2001), o estudo de caso é uma ferramenta de investigação científica utilizada para compreender processos na complexidade social nas quais estes se manifestam: seja em situações problemáticas ou em situações bem-sucedidas, para avaliação de modelos exemplares.

5.2 Planejamento para a coleta de dados

Foi elaborada uma entrevista simples em que foi aplicado um questionário a oito pessoas (cinco mulheres e três homens) moradores da vila. Todos os participantes do questionário não aceitaram se identificar e nem que a entrevista fosse gravada.

Os temas foram destrinchados em perguntas simples e de fácil compreensão. Onde o entrevistador adequou da melhor maneira possível a pergunta para um melhor entendimento dos entrevistados.

5.3 Planejamento da análise de dados

Inicialmente para cada teoria analisada houve o suporte de citações de autores, bem como para suas respectivas subdivisões. Através dessa literatura foi possível delimitar em qual remuneração o regime utilizado pela empresa se enquadra.

Posteriormente foi feita uma análise mais aprofundada da política de Recursos Humanos da empresa através da entrevista direcionada aos moradores da vila. Essa pesquisa baseou-se em dados qualitativos, sendo que após a entrevista, os dados foram organizados e

descritos em forma de texto, dando um panorama geral do funcionamento da política na organização.

Após a análise de todas as respostas dadas pelos entrevistados na pesquisa, far-se-á de forma ampla, um panorama geral da política, em que serão demonstrados de forma objetiva os benefícios e malefícios, ou seja, os pontos positivos e aqueles a serem melhorados.

6. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

6.1 Histórico da empresa X

A empresa X existe há duas décadas e produz anualmente milhões de pintinhos caipiras de diversas linhagens, o que a torna líder de mercado, tanto em nível de produção, quanto em qualidade e tecnologia. Os produtos são distribuídos em todo o território nacional por meio de uma rede de mais de cem distribuidores por todos os estados, fazendo chegar os produtos em milhares de pequenas propriedades rurais, gerando emprego e renda no campo.

O foco do negócio está no desenvolvimento sustentável. A missão da empresa é produzir e distribuir soluções econômicas em alimentos, com qualidade, agilidade e comprometimento, por todos os recantos. Sua visão é ser uma empresa referência em qualidade, satisfação e efetividade para clientes, colaboradores e fornecedores. Seus princípios são: satisfação do cliente, trabalho em equipe, alegria, entusiasmo e paixão, foco em resultado, capacidade de resolver problemas, responsabilidade social e ambiental, compromisso com o bem-estar animal, investir, motivar e reconhecer colaboradores, comprometimento com a qualidade e iniciativa e empreendedorismo.

6.2 Vila

A vila, objeto de estudo desse trabalho, possui quarenta e oito casas dispostas uma ao lado da outra e com as mesmas características. Porém nem todas estão habitadas (atualmente uma está sem nenhuma família). De acordo com o diretor presidente da empresa X, a ideia de uma vila que pudesse agregar os funcionários, surgiu no momento da concepção da mesma. Ele afirma que considera “um benefício o funcionário poder morar e trabalhar em um mesmo local e que isso reflete diretamente na qualidade de vida para eles”, já que a empresa é localizada na zona rural de Planaltina (DF). O presidente afirma que só existe um requisito para se morar na vila: ser trabalhador ativo da empresa e que o absoluto dever é zelar pelo imóvel.

As pessoas interessadas em morar na vila devem procurar o setor de Recursos Humanos da empresa e, posteriormente, um funcionário responsável pela “distribuição” dos imóveis. Informalmente foi relatado que há uma preferência por solteiros ou casais sem filhos.

6.3 Resultados

Em resposta ao questionário, todos responderam que a possibilidade de emprego surgiu através de parentes que trabalham ou já trabalharam na empresa. A média de anos

trabalhados é de 13,5. Todos afirmaram que a possibilidade de morar na vila surgiu porque havia residências que estavam vazias e que os mesmos moram nas casas desde que conseguiram o emprego na empresa.

Três dos entrevistados são parentes de primeiro grau e moram na mesma residência, os outros afirmaram que moram com seus maridos, esposas e filhos (no máximo dois), vale ressaltar que além dos entrevistados, todas as outras pessoas que moram com eles trabalham na empresa.

A utilização de luz e da água por meio de posto artesiano são ilimitadas, já o telefone que é cedido a todos os entrevistados possui um limite de créditos. Nenhum deles pagou ou paga algum valor pela residência, porém eles admitem que há um interesse da diretoria em cobrar uma pequena taxa devido ao aumento da luz.

Todos afirmaram que os benefícios de se morar na vila são enormes e que os mais expressivos são a qualidade de vida, já que não se gasta horas no trânsito costumeiro de Brasília e possui o privilégio de morar na calma da zona rural; o clima familiar, já que a maioria dos funcionários são vizinhos, bem como a família trabalhar no mesmo local, podendo, por exemplo, almoçar todos os dias juntos; e por fim, a renda extra, uma vez que há uma economia, tendo em vista os altos valores de alugueis.

Como os principais malefícios estão a falta de privacidade já que todos são muito próximos e a chamada por eles de “disponibilidade total” a empresa, pois por se morar e trabalhar no mesmo local, os supervisores da organização creem que os moradores devem trabalhar o dia todo, até mesmo depois que eles saem do seu horário normal de trabalho.

E por fim, os entrevistados afirmaram que não recebem nenhum outro tipo de benefício, como por exemplo, plano odontológico ou de saúde, concedido pela empresa.

De acordo com as referências utilizadas pode-se considerar a moradia cedida pela empresa uma remuneração denominada salário utilidade ou salário in natura, tendo em vista que o fornecimento de moradia, água e energia elétrica têm por finalidade acrescentar e dar uma “ ampliação” a remuneração do empregado, além de que a vila analisada também obedece aos critérios necessários para assim se enquadrar como salário utilidade, que são eles: a habitualidade uma vez que o benefício é ininterrupto e gratuidade já que até então não é cobrada nenhuma taxa, ou seja, a moradia é dada de forma gratuita.

Por parte dos funcionários, são enormes os benefícios de se morar e trabalhar no mesmo local. O principal a ser destacado é a qualidade de vida, tendo em vista que Brasília conta com uma população numerosa e o trânsito fica muito complicado principalmente nos

horários de ida e volta do trabalho. Outro benefício é a calma do campo e o aconchego familiar que faz com que as pessoas optem pela empresa a fim de poder estarem mais próximos dos familiares, uma vez que os mesmos também trabalham na empresa.

Porém um dos maiores males seria a comodidade, pois apesar de o trabalho em uma granja ser muito cansativo, vários funcionários não se preocupam em se especializar ou mudar de emprego, porque se contentam com um salário razoável e moradia. Outro mal que não foi citado pelos entrevistados é o desperdício principalmente de água e luz, em uma era em que a humanidade está tão preocupada com o meio ambiente e a escassez dos recursos naturais. Como uma observadora do estudo do trabalho é notória o desperdício de água por meio de torneiras deixadas abertas e vazamentos constantes, além da energia elétrica que é abusivamente usada.

Há também o lado da empresa que como em qualquer acordo também absorve benefícios e malefícios. O funcionário morar próximo ao local de trabalho pode ser considerado um benefício para o empregador, pois a grosso modo, evita desistências logo após a contratação, bem como pode aumentar a produtividade, a satisfação dos colaboradores e reduzir os custos de transporte.

Além disso, o trabalhador mal pago não se atualiza nem muito menos usa a sua criatividade para melhorar sua atuação. Por outro lado, quando são bem remunerados, os empregados sentem-se mais valorizados e melhor desempenham suas funções, maximizando a sua contribuição individual para o sucesso da organização. No geral, os funcionários bem pagos são mais criativos, tem bom relacionamento interpessoal e produzem mais e melhor.

A experiência de se fazer a análise de uma empresa comercial do agronegócio foi enriquecedora, principalmente por se trabalhar com pessoas que amam o que fazem e que compartilham todo o conhecimento adquirido.

A escolha pelo setor de Recursos Humanos foi feita principalmente pela carência que os trabalhadores dessa área possuem, a curiosidade de descobrir as peculiaridades desse setor que é o coração de qualquer organização e auxiliar nos processos que a empresa possui, já que a mesma está em sistema de reorganização de seus regimes internos.

Em suma, o que se pretende ao final desse trabalho é apresentar uma introdução para futuras pesquisas que tenham por base o setor de Recursos Humanos e suas políticas, bem como a remuneração e os adicionais que o trabalhador do campo recebe.

A elaboração de projetos, artigos ou trabalhos acadêmicos relacionados as políticas de Recursos Humanos de empresas rurais tem muito a ser investigada, seja na discursão sobre a teoria ou na obtenção de dados.

Como continuidade desse trabalho sugere-se a realização de estudos que tenham por tema: a evolução das denominações da área de Recursos Humanos, estudos de casos de outras empresas que possuem remunerações semelhantes a apresentada e políticas que melhorem as condições de trabalho do homem no campo.

BIBLIOGRAFIA

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Processo e Relações de Trabalho no Brasil**. 2º Edição. São Paulo, Editora Atlas S.A, 1987.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora Atlas S.A., 2002.

TEC TUDO. **Aprenda a usar as Normas da ANBT em trabalhos acadêmicos**. Disponível em: <<http://www.tecmundo.com.br/tutorial/59480-aprenda-usar-normas-abnt-trabalhos-academicos.htm>>. Acesso em: abril de 2015.

TCC MONOGRAFIA. **Formatação do trabalho**. Disponível em: <http://www.tccmonografia.com/formatacao.htm#.VXwuS_IViko>. Acesso em: maio de 2015.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: abril de 2015.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. **Relações do Trabalho I**. Disponível em: <http://academico.direito-rio.fgv.br/ccmw/images/6/6f/Relacoes_de_Trabalho_I_2010-1.pdf>. Acesso em: abril de 2015.

LOURENÇO, Joaquim Carlos. **Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira**. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em: maio de 2015.

MARTINS, Gilberto Andrade. **Estudo de caso: uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisas no Brasil**. Revista de Contabilidade e Organizações. São Paulo, v. 2, n. 2, p. 8 - 18 janeiro/abril 2008.

LOPES, Izidora Divina. **Salário e Remuneração**. Disponível em: <<http://recantodasletras.uol.com.br/artigos/839622>>. Acesso em: maio de 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4º Edição. São Paulo. Editora: LTR, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora: Saraiva, 2006.

ZANOTTO, Dejair. **Considerações gerais sobre remuneração e salário**. Monografia - Universidade Luterana do Brasil. Canoas - RS. 2008. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/3899231/Tcc-final-31052008-a#scribd>>. Acesso em: maio de 2015.

MINAMIDE, Camila Hatsumi. **Sistemas de Remuneração Tradicionais e a Remuneração Estratégica**. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/carreira/comunique_se/col_leitor/120404-sistemas_remuneracao_camila.shtm>. Acesso em: maio de 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 9º Edição. São Paulo. Editora: Atlas, 2009.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 3 ed. São Paulo. Editora:Atlas,1994.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6° Edição. São Paulo. Editora: Atlas S.A., 2008.

Yin, Robert K. **Estudo de caso: Planejamento e métodos**. 5° Edição. Rio Grande do Sul. Editora: Bookman, 2001.

ANEXO

QUESTIONÁRIO – oito pessoas (cinco mulheres e três homens - Todos trabalham no escritório)

Como surgiu a possibilidade de emprego na empresa?

Há quanto tempo você trabalha na empresa?

Como surgiu a possibilidade de morar na vila localizada na empresa? E há quantos anos você mora na residência?

Com quantas pessoas você mora? Além de você, alguém mais em sua casa trabalha na empresa?

Tem algum limite de utilização de água, luz ou telefone?

Você paga ou pagou algum valor pela residência?

Em sua opinião, quais são os maiores benefícios e maléficos de se morar nas proximidades do local de trabalho?

Você possui algum outro benefício além da moradia?