

DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE CARGOS EM EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS NO ESTADO DO PARANÁ

DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE CARGOS EN EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EM EL ESTADO DEL PARANÁ

Julia Guebert Loyola¹

RESUMO

A pesquisa buscou demonstrar a diferença salarial existente entre cargos públicos e privados e as vantagens/desvantagens dessa diferença para o servidor e as instituições governamentais ou não, no atual cenário econômico. Por meio de abordagem fenomenológica, foi realizada uma pesquisa de campo de caráter quantitativo pela aplicação de questionário com trabalhadores empregados em empresas públicas/privadas e desempregados. Os dados indicaram que os trabalhadores em grande maioria têm preferência por empresa que ofereça bom salário e diversos benefícios, suprimindo suas necessidades, mas que trocariam esse emprego com salário mais elevado por outro que ofereça bom ambiente e boas condições de trabalho. Foram encontradas divergências quanto ao salário entre empregados públicos e privados, sendo os primeiros mais satisfeitos com o salário, mas não satisfeitos com os benefícios oferecidos (quanto os funcionários de setores particulares). Os resultados mostram com ênfase as preferências dos trabalhadores sobre o que é melhor em relação a um emprego: salário, benefícios oferecidos, bom ambiente de trabalho e reconhecimento pela tarefa realizada. Esses são os principais fatores indicados pelos trabalhadores, indicando satisfação pessoal e profissional como itens presentes no cargo oferecido pela empresa.

Palavras-Chave: Salário. Benefícios. Emprego. Trabalhadores. Empresas.

RESUMEN

La investigación buscó demostrar la diferencia salarial existente entre cargos públicos y privados y las ventajas/desventajas de esa diferencia para el servidor y instituciones gubernamentales o no, en el actual escenario económico. Por medio de un enfoque fenomenológico, fue realizada una búsqueda de campo de carácter cuantitativo por la aplicación de cuestionarios con trabajadores empleados en empresas públicas/privadas y desempleados. Los datos indicaron que los trabajadores en gran mayoría tienen preferencia por empresas que ofrezcan buenos salarios y diversos beneficios, supliendo sus necesidades, pero cambiarían este empleo con salario más elevado por otro que ofrezca buen ambiente y buenas condiciones de trabajo. Se han encontradas divergencias cuanto al salario entre empleados públicos y privados, siendo los primeros más satisfechos con el salario, pero no satisfechos con los beneficios ofrecidos (cuanto los funcionarios de sectores particulares). Los resultados muestran con énfasis las preferencias de los trabajadores sobre el que es mejor en relación a un empleo: salario, beneficios ofrecidos, buen ambiente de trabajo y reconocimiento por la tarea realizada. Estos son los principales factores indicados por los trabajadores, indicando satisfacción personal y profesional como elementos presentes en el cargo ofrecido por la empresa.

Palabras-Clave: Salario. Beneficios. Empleo. Trabajadores. Empresas.

¹ Especialista em Gestão Pública pela FESPPR; julia_g_l@hotmail.com _

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa realizada neste trabalho é um quantitativo de pessoas desempregadas à procura de trabalho, e empregadas, tanto em empresas públicas quanto em empresas particulares. Espera-se com o estudo saber o que esses trabalhadores apontam como opções na escolha de cargos em sua carreira profissional com base em diferenças salariais, estabilidade no emprego, tranquilidade na carreira ou ainda segurança, bom ambiente no local de trabalho e concorrência na disputa pelos cargos.

Como justificativa para o trabalho, prevê-se que a organização dos dados coletados na pesquisa de campo a respeito das diferenças salariais e dos fatores que devem ser considerados pelos trabalhadores (desempregados ou não) que almejam por mudanças quanto a função ou empresa fique em consonância com pensamento, modelo de vida, perfil, e como resposta para dúvidas de muitos profissionais.

O estudo objetiva, principalmente, analisar o perfil dos trabalhadores e o que esperam dos cargos oferecidos atualmente no mercado de trabalho. Já os objetivos específicos estão delimitados em:

- definir que pessoas e em que nível de escolaridade procuram ingressar em cargos nas empresas particulares e públicas;
- entender a diferença de candidatos por vagas quanto a escolaridade (nível médio e nível superior), interessados em ingressar na atividade pública;
- e
- analisar as diferenças entre um cargo exercido num órgão público e um praticado numa empresa particular, considerando-se o tempo de permanência na organização e na função por um trabalhador.

O público-alvo do estudo são pessoas em dúvida na escolha profissional, quanto ao ingresso ou não em instituição estatal e sua preferência quanto ao cargo e salário, levando em consideração sua vida financeira, assim como a opinião quanto ao salário de trabalhadores de empresas públicas e privadas. Assim, espera-se obter conhecimentos do que os trabalhadores esperam exercer dentro da empresa, do reconhecimento que receberão no lugar onde trabalham e a satisfação com a função que desempenham.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No cenário econômico em que o Brasil se encontra, as taxas de desemprego são elevadas (independentemente do município e da região) e os índices de admissão menores que os índices de desligamento nas empresas. Mesmo após alguns resultados mais promissores na economia e a liberação dos valores das contas inativas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) aos brasileiros, a procura por empregos ainda é grande.

No momento, além de os benefícios e regalias oferecidos pela empresa ao trabalhador serem importantes, o salário constitui-se num fator relevante na diferenciação e no interesse pela busca dos cargos oferecidos pelas organizações. Além disso, taxas de juros e os preços dos alimentos em elevação em decorrência desse cenário fazem com que a remuneração seja um atrativo a mais para o trabalhador.

Conforme dados obtidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE), a taxa de desemprego no país registra aumentos expressivos desde 2015 (não havendo quedas relevantes ao longo daquele ano), gerando significativas diferenças entre emprego e desemprego no Brasil. As informações do IBGE vêm sendo coletadas desde março de 2012, conforme demonstram as figuras a seguir:

Figura 1 – Taxa de Desemprego



FONTE: <<http://br.advfn.com/indicadores/pnad/2017>>

Figura 2 - Variação entre emprego e desemprego em 2017

Desemprego em 2017

Pnad	Taxa de Desocupação	População Desocupada	Variação Mensal	Variação Anual
JAN	12,6%	12,921 Milhões	4,7%	34,3%

Emprego em 2017

Pnad	Nível de Ocupação	População Ocupada	Variação Mensal	Variação Anual
JAN	53,7%	89,854 Milhões	-0,5%	-2,0%

FONTE: < <http://br.advfn.com/indicadores/pnad>>

Figura 3 – Variação mensal da taxa de desemprego

	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
2012	-	-	7,90	7,80	7,50	7,50	7,40	7,30	7,10	6,90	6,80	6,90
2013	7,20	7,70	8,00	7,80	7,60	7,40	7,30	7,10	6,90	6,70	6,50	6,20
2014	6,40	6,80	7,20	7,10	7,00	6,80	6,90	6,90	6,80	6,60	6,50	6,50
2015	6,80	7,40	7,90	8,00	8,10	8,30	8,60	8,70	8,90	9,00	9,00	9,00
2016	9,50	10,20	10,90	11,20	11,20	11,30	11,60	11,80	11,80	11,80	11,90	12,00
2017	12,60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FONTE: < <http://br.advfn.com/indicadores/pnad>>

De acordo com o gráfico a seguir retirado do site da Fecomércio do Rio Grande do Sul, o Banco Central mantém o ritmo de redução da taxa de juros para 2017, conforme decisão do Comitê de Política Monetária (Copom). Essa atitude ocorre devido às taxas manterem-se elevadas durante um longo período e como ação reativa da economia para o desemprego e o preço dos produtos.

As taxas de juros estão crescentes desde 2013, em decorrência da crise econômica no país. A decisão do Copom fez prosperar a redução da inflação sobre o preço de alimentos, mesmo a economia respondendo de forma lenta sobre essa atitude.

Figura 4 - Taxa de Juros – meta para a Selic



FONTE: Fecomércio RS

Pela apresentação desses dados prevê-se que o valor do salário seja fator mais atrativo para o trabalhador e espera-se confirmar esse aspecto ou não durante a pesquisa.

Segundo Dutra (2006), a remuneração é a forma de valorizar a pessoa, como funcionário dentro da empresa, correspondendo ao trabalho realizado em valores econômicos e/ou financeiros. A remuneração contém fatores extrínsecos (vindos de fora da pessoa, do ambiente em que está inserida) e intrínsecos (inerentes à própria pessoa). Afirma também que a remuneração adota como padrões para seu ajuste a equidade interna e a externa, assim como a aptidão da pessoa para viver na sociedade, tendo acesso aos bens de consumo, assistência à saúde, moradia e outros fatores. Com uma remuneração inadequada, a pessoa não terá como manter o padrão de vida ao qual era acostumada. Dutra também coloca que a remuneração traz um sentimento intrínseco na pessoa perante a empresa, de importância dentro da organização e seu *status* no mercado.

Ainda de acordo com Dutra (2006), a lógica de mercado em relação à remuneração é de que, quando a oferta de mão-de-obra do trabalhador é maior que a oferta de emprego, o salário tende a cair e, quando a oferta de mão-de-obra é menor que a oferta de emprego das empresas, o salário é pressionado a aumentar de acordo, também, com a agregação de valor da

pessoa para a empresa. Em momento de recessão da atividade econômica no país, os salários tendem a reduzir, enquanto que com maior atividade econômica os salários ficam mais elevados. Esse aspecto poderá afetar o resultado deste estudo.

Chiavenato (2010, p. 280) define salário como a remuneração em dinheiro recebida pelo trabalhador pela venda de sua força de trabalho”. Cita ainda a forma como isso ocorre na maioria das empresas, nas quais a remuneração total é constituída por três elementos, sendo o primeiro a remuneração básica (incluso o pagamento fixo), o salário que o funcionário recebe trabalhando mensalmente ou por hora. No segundo elemento estão os incentivos salariais, sendo programas desenvolvidos para gratificar funcionários pelo bom desempenho. Neles, estão inseridos os bônus, participação nos resultados, entre outros. Por último, no terceiro elemento, estão os benefícios geralmente denominados remuneração indireta, que são os privilégios concedidos aos trabalhadores, como seguro de vida, refeições subsidiadas, seguro saúde etc.

Na relação entre a motivação do funcionário e o salário oferecido, conforme Pontes (2005), a questão mais relevante sobre salários é que esse seria o maior fator de motivação para o funcionário na empresa. Ele menciona que Taylor não se importava com a relevância da motivação e o que o salário pode causar no funcionário, alterando sua atividade na empresa. Relata também os estudos de Hawthorne (final da década de 20) junto com os de Mayo e Maslow, em que o salário oferecido ao funcionário apresenta sua importância para o desenvolvimento e o bom funcionamento da empresa, com a mão-de-obra oferecida.

Fleury (2002, p. 23) aponta os resultados encontrados pelos pesquisadores da Universidade de Michigan em 1990, como necessário buscar o “melhor encaixe” entre os fatores ambientais (externos) e os organizacionais, por meio de estratégias corporativas. Afirma também que “não é mais a motivação genérica que o modelo deve buscar”, já que pessoas bem atendidas, satisfeitas e motivadas são as que estão prontas, mesmo que isso não tenha importância para as diretrizes estratégicas da organização.

Conforme os autores citados, uma remuneração justa ao funcionário, fazendo-o sentir-se importante na empresa e até com influência na entrega do resultado final aos consumidores do produto ou serviço são de grande valia e

com certeza ajudam na oferta de recompensas, benefícios e aumentos salariais para os funcionários integrantes da organização. Também é importante realizar uma estratégia que abrigue os fatores ambientais – externos, vindos dos funcionários e os empresariais, referidos à empresa.

3 METODOLOGIA

Como ferramenta para a pesquisa de campo no estudo, foram desenvolvidos dois questionários para a coleta de dados, com perguntas fechadas e abertas, aplicados, pessoalmente, a pessoas empregadas e desempregadas, no período de 30 a 31 de março de 2017, na cidade de Curitiba e região metropolitana.

O questionário destinado às pessoas desempregadas continha 4 questões no total: 3 perguntas fechadas e 1 aberta. No outro questionário aplicado às pessoas que estão trabalhando (tanto em órgãos públicos como em órgãos privados) foram 5 questões, sendo as 3 primeiras fechadas e as 2 últimas abertas. As questões abertas presentes nos dois questionários poderiam ou não ser respondidas pelos pesquisados.

A população-alvo do estudo no total foram 80 pessoas, sendo 40 desempregadas, abordadas na Agência do Trabalhador, e 40 empregadas (20 em empresas públicas e 20 em empresas particulares). Esse número de pessoas questionadas procurou constituir uma quantidade substancial de participantes e respectivas respostas nas pesquisas. Todas contribuíram para o estudo e o desenvolvimento do trabalho, configurando-se na amostra da pesquisa.

Da amostra de pessoas desempregadas (40), as questões fechadas do instrumento foram respondidas por todos os participantes, enquanto as abertas foram respondidas por apenas 16 pessoas. Entre as 40 pessoas empregadas em empresas públicas ou privadas, todas responderam as questões do instrumento, inclusive as abertas. Nas próximas páginas, seguem os questionários aplicados nas pessoas pesquisadas:

Figura 1 - Questionário aplicado a pessoas em busca de emprego

QUESTIONÁRIO

Nome: _____

Idade: _____ anos.

Sexo: F M

Grau de Escolaridade: _____

Qual atividade exerceu em seu emprego anterior? _____

1) Você tem preferência quanto a instituição/empresa para a qual deseja trabalhar?

Sim, pública Sim, privada Não, sem preferências

2) Quais das opções abaixo você aponta como prioritárias para serem oferecidas num cargo (marque até 3 opções)?

Salário Ambiente de trabalho Benefícios
 Estabilidade Condições de trabalho Aposentadoria
 Horários Ascensão de cargo Segurança

3) Se uma empresa/instituição oferecer um salário abaixo do mercado, mas, em contrapartida, um bom ambiente organizacional ou reconhecimento pelo trabalho realizado, isso é, em sua opinião, mais atraente do que numa empresa/instituição que ofereça salário mais elevado?

Sim Provavelmente sim Não Provavelmente não

4) De acordo com a sua resposta na questão nº 1, quais são os pontos positivos e negativos que você pode enumerar a respeito da natureza da empresa/instituição?

POSITIVOS	NEGATIVOS

Figura 2 - Questionário aplicado com pessoas empregadas

QUESTIONÁRIO

Nome: _____

Idade: _____ anos.

Sexo: F M

Grau de Escolaridade: _____

Qual atividade você exerce? _____

- 1) Como você qualifica o seu salário, comparando-o entre empresas públicas e privadas?

Melhor em empresas públicas Melhor em empresas privadas
 Melhor em alguns benefícios Pior em alguns benefícios
 Pior em empresas públicas Pior em empresas privadas

- 2) Quais das opções abaixo você aponta como prioritárias para serem oferecidas num cargo (marque até 3 opções)?

Salário Ambiente de trabalho Benefícios
 Estabilidade Condições de trabalho Aposentadoria
 Horários Ascensão de cargo Segurança

- 3) Se uma empresa/instituição oferecer um salário abaixo do mercado, mas, em contrapartida, um bom ambiente organizacional ou reconhecimento pelo trabalho realizado, isso é, em sua opinião, mais atraente do que numa empresa/instituição que ofereça salário mais elevado?

Sim Provavelmente sim Não Provavelmente não

- 4) De acordo com questão nº 1, quais são os pontos positivos e negativos que você pode enumerar a respeito da diferença salarial entre o seu salário e o de outro setor?

POSITIVOS	NEGATIVOS

- 5) Você está satisfeito com o salário que recebe atualmente na empresa? Por que?

R.: _____

A amostra de pessoas empregadas que contribuíram respondendo ao instrumento estão divididas conforme a tabela abaixo:

Tabela 1 – Amostra de pessoas empregadas

Amostra de pessoas empregadas que contribuíram respondendo o instrumento

SETOR	LOCAL	FUNÇÃO	QTDE PESSOAS
PRIVADO (20 PESSOAS)	Lojas Karin (Avenida Marechal Floriano Peixoto, 6035 - Hauer, Curitiba-PR)	Vendedor	7
		Operador de caixa	1
		Gerente de Vendas	1
	Posto de Gasolina Petrobrás (Rua Eduardo Carlos Pereira, 4020 - Novo Mundo, Curitiba-PR)	Frentista	2
		Operador de caixa	1
	Panificadora Nobre (Rua Georgi Elias Dayoub Wassouf, 28 - Novo Mundo, Curitiba-PR)	Balconista	1
	Supermercado Pacelli (Rua Alcídio Cubas, 177 - Novo Mundo, Curitiba-PR)	Operador de caixa	2
		Repositor	2
Poliservice - Condomínio Centro Habitacional Novo Mundo (Rua Doutor José Palú, 451 - Novo Mundo, Curitiba-PR)	Porteiro/Segurança	3	
PÚBLICO (20 PESSOAS)	DETRAN (Avenida Victor Ferreira do Amaral, 2940 - Capão da Imbuia, Curitiba-PR)	Chefe de Setor	3
		Secretária	2
		Analista de Processos	4
		Supervisor de Call Center	1
	PREFEITURA DE PINHAIS (Rua Wanda dos Santos Mullmann, 536 - Vila Tarumã, Pinhais-PR)	Motorista	3
		Assistente administrativo	4
		Auxiliar operacional	1
		Chefe de serviços administrativos	1
		Operador de serviços	1

FONTE: a autora.

Nas questões abertas, a resposta dos participantes era opcional, relatada no momento do preenchimento do questionário. No início de cada questionário, encontra-se o levantamento de dados para o estabelecimento do nível social e a identificação dos respondentes, como nome, idade, gênero, grau de escolaridade, último cargo desempenhado (para pessoas desempregadas) e cargo atual (direcionado a pessoas empregadas).

Desempregados – coleta e análise dos dados

Na aplicação do questionário na Agência do Trabalhador de Curitiba, observam-se os seguintes dados:

Tabela 2 – Grau de Escolaridade (questões abertas)

Grau de Escolaridade	
Ensino Fundamental Incompleto	7 (17,5%)
Ensino Fundamental Completo	2 (5%)
Ensino Médio Incompleto	5 (12,5%)
Ensino Médio Completo	19 (47,5%)
Ensino Superior Incompleto	5 (12,5%)
Ensino Superior Completo	2 (5%)
TOTAL	40 (100%)

FONTE: a autora.

Observa-se que grande maioria da amostra de desempregados (47,5% dos respondentes) apresenta ensino médio completo e desempenhara funções de pintor, açougueiro, auxiliar de estoque em empregos anteriores, indicando pertencerem à classe social B e C.

Tabela 3 – Faixa Etária

Idade (anos)	
<20	7 (17,5%)
21-30	11 (27,5%)
31-40	7 (17,5%)
41-50	12 (30%)
>50	3 (7,5%)

FONTE: a autora.

Outro fator relevante apresentado nas questões iniciais do questionário é que 30% dos respondentes têm idade entre 41 e 50 anos, e outros 27,5% entre 21 e 30 anos. Em comparação com os dados anteriores, pessoas com menos de 20 anos e entre 31 e 40 anos (os dois grupos com 17,5%) e com mais de 50 anos (7,5%) têm relação com a faixa de idade de trabalhadores desempregados que a crise do país mais atingiu.

Tabela 4 – Pontos Positivos e Negativos (questão 4)

	PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
SETOR PÚBLICO	direitos	más condições de trabalho
	horários	dificuldade em concursos
	estabilidade	aposentadoria
	crescimento cargo	contingente baixo
	respeito	atraso de salário
	salário	salário baixo
	benefícios	falta de respeito dos superiores
	ambiente de trabalho	instabilidade
	segurança	sem aviso prévio
	condições de trabalho	
	aposentadoria	
	ascensão de cargo	
	SETOR PRIVADO	fácil contratação
alta demanda		salários baixos
negociação salarial		más condições de trabalho
honestidade		feedback aos funcionários
crescimento de cargo		benefícios
pessoal qualificado para orientação		ambiente de trabalho
ambiente		insegurança
horários		ascensão de cargo
plano de carreira		flexibilidade de horários
trabalho justo		
cumprir as normas		
estabilidade		
benefícios		
segurança		

FONTE: a autora.

Das 20 pessoas empregadas no setor público, 9 indicaram como ponto positivo “estabilidade” (45%) e 7 afirmaram como ponto negativo “benefícios”, sendo esses 35% da amostra.

Enquanto que, no setor privado, o item “salários baixos” e “benefícios”, como ponto negativo, foi respondido por 11 pessoas das 20 pessoas da amostra de empregados nesse setor (55%). Mas o item “estabilidade”, como ponto positivo, foi assinalado por 8 pessoas (40%) da amostra.

O total de respondentes desempregados aponta mais pontos positivos e negativos em empresas privadas. Como exemplos de pontos positivos têm-se: fácil contratação, demanda elevada por novos funcionários, negociação salarial, plano de carreira e os benefícios oferecidos, entre outros. Nos pontos negativos estão: falta de estabilidade, salários mais baixos, insegurança no trabalho e falta de feedback aos funcionários.

Como resultado dos dados coletados entre os desempregados, nota-se que o trabalhador brasileiro procura maiores salários e benefícios, de acordo com o padrão de vida que a pessoa tem, mas que, na maioria, trocaria um salário mais elevado por uma empresa que ofereça bom ambiente de trabalho e reconhecimento pelo trabalho realizado.

Tabela 5 – Prioridades e Preferência (questão 2 e questão 1 - fechadas)

Prioridades no Cargo	
Salário	24
Estabilidade	19
Horário	11
Amb. Trabalho	13
Cond. Trabalho	12
Asc. Cargo	5
Benefícios	19
Aposentadoria	4
Segurança	5

FONTE: a autora.

Preferência (setor)	
Público	3 (7,5%)
Privado	3 (7,5%)
Sem preferência	34 (85%)

FONTE: a autora.

A questão 01, sobre preferência de trabalho em setor público ou privado, mostra que 85% dos respondentes não têm preferência quanto ao setor onde desejam trabalhar. Na Questão 2, os respondentes indicaram ter o salário (24) como prioridade para o cargo, mas também têm relevância os benefícios (19) e a estabilidade no emprego (19).

Tabela 6 – Questão 3

Se uma empresa/instituição oferecer um salário abaixo do mercado, mas, em contrapartida, um bom ambiente organizacional ou reconhecimento pelo trabalho realizado, isso é, em sua opinião, mais atraente do que numa empresa/instituição que ofereça salário mais elevado?	
Sim	23 (57,5%)
Provavelmente Sim	7 (17,5%)
Não	8 (20%)
Provavelmente Não	2 (5%)

FONTE: a autora.

Apesar de o salário figurar como opção relevante pelos respondentes, 57,5% apontaram que abdicariam de um cargo que oferecesse salário mais elevado por um que ofereça bom ambiente organizacional e reconhecimento

pelo trabalho realizado. Para 17,5% da amostra, a resposta foi “provavelmente sim” à questão, com 5% declarando que “provavelmente não” e 20% negando totalmente a possibilidade de se interessar por cargo com maior salário, quando inseguros das condições de trabalho oferecidas.

Empregados - coleta e análise dos dados

Na pesquisa de campo realizada nas empresas citadas na Tabela 1, apresentam-se os seguintes dados:

Tabela 7 – Setor Público e Setor Privado (questão 1 e questão 5 – fechadas)

SETOR PÚBLICO

Comparação de Salário entre Setores	
Melhor em empresas públicas	5 (25%)
Melhor em empresas privadas	5 (25%)
Melhor em alguns benefícios	2 (10%)
Pior em alguns benefícios	7 (35%)
Pior em empresas públicas	1 (5%)
Pior em empresas privadas	0

FONTE: a autora.

Você está satisfeito com o salário que recebe atualmente na empresa? Por que?	
Sim, satisfeito	14 (70%)
Não, insatisfeito	6 (30%)

SETOR PRIVADO

Comparação de Salário entre Setores	
Melhor em empresas públicas	9 (45%)
Melhor em empresas privadas	2 (10%)
Melhor em alguns benefícios	1 (5%)
Pior em alguns benefícios	6 (30%)
Pior em empresas públicas	0
Pior em empresas privadas	2 (10%)

FONTE: a autora.

Você está satisfeito com o salário que recebe atualmente na empresa? Por que?	
Sim, satisfeito	7 (35%)
Não, insatisfeito	13 (65%)

Nas respostas acima referentes às questões 1 e 5 destinadas aos empregados, observou-se que, nas empresas públicas, 70% dos respondentes estão satisfeitos com o salário que recebem. Mesmo assim, 30% desses acreditam que em alguns benefícios o salário é inferior na comparação com empresas particulares. Nas empresas públicas, 45% dos respondentes afirmam que o salário que recebem é melhor; e nas empresas privadas, 65% dos respondentes estão insatisfeitos com o salário que recebem, sendo que para 35% apenas satisfazem suas necessidades.

Tabela 8 – Grau de Escolaridade

SETOR PÚBLICO		SETOR PRIVADO	
Grau de Escolaridade		Grau de Escolaridade	
Ensino Fundamental Incompleto	0	Ensino Funcamental Incompleto	0
Ensino Fundamental Completo	0	Ensino Funcamental Completo	2 (10%)
Ensino Médio Incompleto	0	Ensino Médio Incompleto	1 (5%)
Ensino Médio Completo	7 (35%)	Ensino Médio Completo	15 (75%)
Ensino Superior Incompleto	3 (15%)	Ensino Superior Incompleto	0
Ensino Superior Completo	6 (30%)	Ensino Superior Completo	2 (10%)
Pós graduação	4 (20%)	Pós Graduação	0

FONTE: a autora.

FONTE: a autora.

O grau de escolaridade mais observado em pessoas que trabalham, tanto no setor público como no privado, é de ensino médio completo. No segmento público isso pode ser observado em 35% da amostra, havendo também 30% das pessoas com ensino superior completo e 20% com pós graduação (especialização). Em empresas particulares, 75% dos participantes têm ensino médio completo.

Tabela 9 – Faixa Etária e Comparação de Salários (questão 1)

Idade (anos)		Comparação de Salários entre Setores	
<20	3 (15%)	Melhor em Empresa Pública	9 (45%)
21-30	7 (35%)	Melhor em Empresa Privada	2 (10%)
31-40	5 (25%)	Melhor em Alguns Benefícios	1 (5%)
41-50	0	Pior em Alguns Benefícios	6 (30%)
>50	5 (25%)	Pior em Empresa Pública	0
		Pior em Empresa Privada	2 (10%)

FONTE: a autora.

Idade (anos)		Comparação de Salários entre Setores	
<20	0	Melhor em Empresas Públicas	5 (25%)
21-30	4 (20%)	Melhor em Empresas Privadas	5 (25%)
31-40	5 (25%)	Melhor em Alguns Benefícios	2 (10%)
41-50	7 (35%)	Pior em Alguns Benefícios	7 (35%)
>50	4 (20%)	Pior em Empresas Públicas	1 (5%)
		Pior em Empresas Privadas	0

FONTE: a autora.

Comparando-se os resultados apresentados nas tabelas referente à idade dos respondentes, no setor público a faixa etária dominante (35%) é entre 41 e 50 anos, apresentando certo equilíbrio com as demais idades coletadas.

No setor privado, porém, não houve respondentes com idade entre 41 e 50 anos. Neste, a faixa etária em evidência e mesma quantidade de

respondentes (35%) está entre 21 e 30 anos. Houve maior equilíbrio na faixa etária pesquisada no setor privado.

Analisando os resultados encontrados nas respostas à questão 01 quanto a comparação de salário entre setores, os respondentes empregados no setor público (35%) acreditam que o salário é inferior em benefícios em relação aos do setor privado. Também observou-se que não houve respostas em contraposição na opção “pior em empresas privadas” ou “pior em empresas públicas” nos 2 setores pesquisados.

Comparando com os dados dos questionários aplicados em empresas privadas, a maioria dos respondentes (45%) optou pela resposta de que o salário é melhor em empresas públicas.

Percebe-se de modo geral nos dados coletados que os valores estão em equilíbrio, sendo que no setor público, a maioria dos respondentes tem idade mais avançada em relação aos respondentes do setor privado, podendo-se entender que o primeiro emprego é nesse setor.

Os dados da tabela de comparação de salários indicam que no setor público os respondentes estão satisfeitos com o salário, mas creem que os benefícios são melhores no setor privado.

Já, para a maioria dos participantes do setor privado, o salário é melhor em empresas públicas, embora 30% dos respondentes acreditem que os benefícios são piores em empresas públicas (com respostas um tanto similares nos dois setores).

Tabela 10 – Prioridades (questão 2)

EMPREGADOS		DESEMPREGADOS	
Prioridades no Cargo		Prioridades no Cargo	
Salário	35	Salário	24
Estabilidade	17	Estabilidade	19
Horário	8	Horário	11
Amb. Trabalho	15	Amb. Trabalho	13
Cond. Trabalho	9	Cond. Trabalho	12
Asc. Cargo	5	Asc. Cargo	5
Benefícios	22	Benefícios	19
Aposentadoria	1	Aposentadoria	4
Segurança	7	Segurança	5

FONTE: a autora.

FONTE: a autora.

Com o resultado dos dados na questão 02 (fechada), tanto nos questionários aplicados a pessoas empregadas (em empresas públicas e privadas) quanto nos respondidos por pessoas desempregadas (que estão em busca de emprego), observa-se que, em sua maioria, o salário é a opção de maior importância em um cargo, item escolhido por 59 pessoas no total, representando aproximadamente 74% dos respondentes.

A segunda opção mais marcada pelos respondentes, com 51% das respostas, foram os benefícios. Tem-se como entendimento que as opções referentes à remuneração são importantes na escolha de um cargo, o que gera interesse para as pessoas, tanto empregadas como desempregadas. Como terceira opção aparece estabilidade no emprego, seguida da opção ambiente de trabalho (com 45% e 35% de escolhas respectivamente).

Avalia-se que poucas pessoas consideram a aposentadoria como uma opção relevante na busca por um emprego, aparecendo com 6% nas respostas, mesmo com o cenário atual do país. As opções ascensão de cargo (13%), segurança (15%) e horário de trabalho para empregados (20%) também foram assinaladas poucas vezes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas análises realizadas, observa-se que o salário tem grande destaque na escolha ou comparação de um cargo. Efetivamente, porém, esse fator pode ser substituído se o cargo oferecer reconhecimento pelo trabalho realizado e bom ambiente organizacional.

Deve-se considerar no contexto do estudo que as respostas coletadas são fruto da situação econômica que o Brasil enfrenta atualmente, com inflação alta, aumento de preços e salários que nem sempre suprem as necessidades básicas das pessoas.

Há de se considerar também a insatisfação das pessoas que trabalham em empresas particulares. Aquelas que afirmam estarem satisfeitas, tanto que trabalham em órgãos públicos como em órgãos particulares, indicam satisfação quanto ao salário devido aos tempos difíceis na economia do país, ou que, mesmo satisfeitos com o salário, afirmam que a remuneração poderia ser melhor, mas não reclamam por receberem remuneração menor que em outros cargos ou empresas.

Os resultados do estudo de fato, concretizam o que diz Fleury (2002), “que as estratégias da empresa devem buscar um melhor encaixe, tanto para a organização como para as pessoas” e Dutra (2006), “que seria necessário um cargo que oferecesse, então, motivações intrínsecas e extrínsecas”. Entre as estratégias e motivações, figuram bom salário, benefícios, reconhecimento e bom ambiente de trabalho, havendo também certa estabilidade, configurando-se como o emprego perfeito.

Constituem-se ainda como importante dado para o ambiente acadêmico na prática as afirmações apresentadas de que o salário é essencial para aqueles que estão em busca de um cargo, mas da mesma maneira, os benefícios extrínsecos e não financeiros apresentados na escolha e satisfação do profissional.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

FECOMERCIO: Nota técnica. Banco Central. Disponível em <<http://fecomercio-rs.org.br/2017/02/23/nota-tecnica-banco-central-mantem-ritmo-de-reducao-da-taxa-de-juros/>>. Acesso em: 29 março 2017.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.

INDICADORES: Pnad 2017. Disponível em: <<http://br.advfn.com/indicadores/pnad/2017>>. Acesso em: 29 março 2017.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de Cargos e Salários**. 11.ed., São Paulo: LTr, 2005.