

POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO FUNCIONÁRIO: UMA ANÁLISE EM SEIS EMPRESAS DE ELETRODOMÉSTICOS DE CRUZ DAS ALMAS/BA

Elise Bastos Albuquerque ^{*}
Denise Pimenta da Silva ^{**}
Marly de Jesus ^{***}
Suzane Figueiredo Casas ^{****}

Na atual Era da Informação, marcada pelo advento da globalização, aumento da concorrência e inovações constantes, a organização depara-se com desafios diversos. Para acompanhar esse cenário, deve englobar uma estrutura preparada às demandas internas e externas, atentando-se a economia global, respeitando-se a cultura local. Neste contexto, a gestão de pessoas passa a ser caracterizada muito mais pela participação, valorização e desenvolvimento do capital intelectual, composto pelas pessoas que trabalham na empresa. Assim, as empresas que utilizam ferramentas como políticas de recompensas, valorização dos funcionários e reconhecimento profissional estão construindo um elo de satisfação e desenvolvimento contínuo para a instituição como um todo. O presente estudo resulta de pesquisas realizadas quando do Trabalho de Conclusão do Curso para obtenção do grau de Bacharel em Administração na Faculdade Maria Milza e tem como objetivo investigar a percepção dos funcionários sobre as políticas de valorização adotadas pelas lojas de móveis e eletrodomésticos de Cruz das Almas/BA. Constituiu-se como uma pesquisa de campo de caráter exploratório, descritivo e comparativo, com a realização de entrevistas semi-estruturadas aos gestores e aplicação de questionários aos vendedores em seis empresas que respondiam pelo maior volume de vendas no segmento em questão no referido município durante o ano de 2011, sendo três delas de atuação regional e as demais de atuação nacional. Assim, a partir deste estudo, detectou-se um distanciamento quali-quantitativo entre as políticas de valorização adotadas nas empresas nacionais e aquelas verificadas nas empresas regionais, com maior representatividade nas primeiras. Nenhuma das empresas investigadas, porém, conta com a presença de um profissional específico em gestão de pessoas e as atribuições dessa área, sobretudo no que se refere às políticas de valorização não são claras para a maioria dos gestores investigados, sobretudo àqueles que ocupam as empresas regionais. Nas três empresas nacionais que, dispõem de um suporte do setor de gestão de pessoas alocado em suas matrizes, não ocorre uma comunicação clara por parte do gestor local aos funcionários sobre as práticas e políticas de valorização adotadas. Concluiu-se, pois que as empresas regionais não investem em políticas de valorização, enquanto as nacionais não consideram aspectos culturais para adoção das mesmas e a forma de divulgação de tais práticas perante seus funcionários, levando, em alguns, ao desconhecimento de sua existência. Tais fatores foram identificados como elementos causais da insatisfação dos funcionários no que tange as demandas de valorização e reconhecimento profissionais. Faz-se necessário que as organizações estruturarem políticas de valorização capazes de assegurar-lhes a retenção de talentos, pois as mudanças nas estruturas organizacionais, motivadas, sobretudo, pela crescente concorrência e avanço da tecnologia de informação, estão ocorrendo em rápida

* Bacharela em Administração de Empresas pela Faculdade Maria Milza – FAMAM. elise_albuquerque@hotmail.com

** Mestranda em Planejamento Territorial e Desenvolvimento Social. Professora Orientadora da Faculdade Maria Milza. pimenta-denise@hotmail.com

*** Mestre em Ciências Agrárias. Professora da Faculdade Maria Milza. marly_dej@hotmail.com

**** Especialista em Gestão Estratégica de Negócios. Professora orientadora da Faculdade Maria Milza. suzanegsf@gmail.com

velocidade e quanto maior a preocupação das organizações em intervirem nessa dinâmica e/ou acompanhá-las, mais efetivos serão os resultados almejados.

Palavras-chave: Política de valorização. Recompensas. Reconhecimento profissional.