



PERCEÇÃO DO TRABALHADOR POR MEIO DA FOLHA DE PAGAMENTO EM RELAÇÃO AOS BENEFÍCIOS NAS METALÚRGICAS DO MUNICÍPIO DE PARAGOMINAS (PA)

Deusdete dos Santos Sarmento Neto¹
Walter Rubini Boneli da Silva²

Resumo: O amplo diferencial das empresas diante de seus colaboradores não está meramente na retribuição paga aos mesmos, consiste também na motivação e satisfação que é disponibilizada. Os benefícios apropriados são de suma importância para o desenvolvimento do trabalho. Mediante estudo quantitativo, com base na amostra de 82 metalúrgicos da cidade de Paragominas (PA), esta pesquisa apresenta um modelo de cinco fatores para análise dos benefícios: recompensas, desenvolvimento, integração com a segurança, bem-estar e condições de trabalho. O objetivo deste estudo foi identificar benefícios mais percebidos pelos metalúrgicos e que trazem satisfação para os colaboradores. Foi possível identificar que os ganhos salariais apresentaram maior relevância de acordo com os colaboradores juntamente à folha de pagamento. E através da matriz de correlação, os benefícios referentes a acordo salarial e adicionais de insalubridade são os que apresentaram a correlação mais alta.

Palavras-Chave: Satisfação; Benefícios; Recompensas.

.....

¹ Graduado em Administração pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp-SP). E-mail: deusdetesneto@gmail.com

² Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professor do Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp-SP). E-mail: walter.silva@unasp.edu.br

THE WORKER'S PERCEPTION BY THE PAYROLL IN RELATION TO THE BENEFITS IN THE METALLURGICAL INDUSTRIES OF THE CITY OF PARAGOMINAS-PA

Abstract: The broad differential of companies in front of its collaborators is not just in the remuneration paid to them, it also consists in the available motivation and satisfaction. Appropriate benefits are of paramount importance for the development of the work. Through quantitative study, based on the sample of 82 metallurgists from the Paragominas (PA) city, the research presents a five factor model for the analysis of benefits: rewards, development, integration with security, well-being and working conditions. The purpose of this study was to identify the most perceived benefits by metallurgists which bring satisfaction to these collaborators. It was possible to identify that the salary gains were more relevant according to the collaborators together with the payroll. And through the correlation matrix, the benefits related to the salary agreement and additional unhealthiness are those that present the highest correlation.

Keywords: Satisfaction; Benefits; Rewards.

Introdução

Em tempos de globalização, é perceptível a necessidade de benefícios que gerem qualidade no âmbito de trabalho dentro das empresas metalúrgicas. Esses benefícios são vinculados aos conhecimentos que os colaboradores possuem e à maneira que as informações são passadas. Através dessas informações é possível notar o entendimento dos trabalhadores a respeito de seus direitos em prol do trabalho. É possível observar que seria mais propício se as organizações esclarecessem todos os direitos do colaborador, de acordo com o contrato, mantendo assim a comunicação adequada e, por conseguinte, um resultado de trabalho mais favorável.

As organizações sempre buscam qualidade em seus produtos, e um dos instrumentos principais dentro de uma metalúrgica é o capital humano, que sempre deve ser motivado adequadamente, para melhor desempenho, resultado não apenas do pagamento de salário, mas de benefícios que levem o trabalhador à motivação, visando também suprir suas necessidades pessoais (DEPARTAMENTO, 2006).

Decenzo e Robbins (2001) descrevem que as organizações devem disponibilizar meios que atendam às carências dos colaboradores. Para que os benefícios contentem os trabalhadores, tornar-se primordial uma renovação em sua maneira de apresentação, concedendo uma melhoria para a vida de cada colaborador. Muitas das vezes, os colaboradores não desfrutam de seus benefícios, não por ausências deles, mas por falta de esclarecimento e entendimento dos seus direitos.

O presente estudo buscou avaliar a percepção do trabalhador metalúrgico com relação ao conhecimento e entendimento de seus benefícios trabalhistas. Perante a escassez de estudos publicados no Brasil a respeito desta temática, surgiu o interesse para a execução desta pesquisa, que propõe aprimorar o conhecimento do empregador, colaborador e sindicato com relação à percepção dos metalúrgicos no âmbito de trabalho. Tendo como hipótese que as organizações que possuem benefícios espontâneos e monetários têm uma expectativa de motivação e desempenho elevado.

Nesse contexto, o problema de pesquisa deste trabalho é: *Identificar quais benefícios são percebidos pelos metalúrgicos quanto à aplicação das convenções coletivas sindicais junto à folha de pagamento?*

O objetivo geral consiste em analisar a compreensão dos metalúrgicos referente às convenções sindicais do município de Paragominas (PA), e seus reflexos junto aos benefícios apresentados, junto à folha de pagamento.

A construção do trabalho escrito foi distribuída da seguinte maneira: na primeira parte, uma breve introdução do tema abordado; logo em seguida, a elaboração do referencial teórico que, para melhor entendimento, foi fragmentado em: direitos trabalhistas, convenções coletivas de trabalho no Brasil, benefícios esperados, linguagem não apropriada, modelo de análise.

Na terceira parte, foram designados procedimentos metodológicos empregados no trabalho, sendo alguns deles: métodos de pesquisa, tipo de coleta e técnica dos dados coletados na empresa. No quarto momento, analisou-se os dados coletados projetados em figuras, concluindo com a quinta etapa, que apresenta uma amostra dos benefícios mais percebidos pelos metalúrgicos.

Referencial teórico

No Brasil, os sindicatos são agentes que reivindicam e formam a classe trabalhadora nas circunstâncias de uma democracia expressiva e também participativa, como previsto na Constituição Federal de 1988. O Movimento Sindical brasileiro, além do arranjo e defesa dos direitos da classe trabalhadora, tem representado um considerável papel na vivência política nacional. A atuação dos sindicatos nos comitês populares na Constituinte contribuiu decisivamente para que a Constituição de 1988 retivesse todo o Artigo 7º, com 34 incisos, aos direitos dos trabalhadores, ali admitidos como fundamentais (BRASIL, 1988).

Direitos Trabalhistas

Com o surgimento dos sindicatos, os trabalhadores começarão a usufruir em uma amplitude maior seus direitos previstos em lei. Os direitos trabalhistas têm como dever orientar e assegurar melhores condições aos colaboradores, introduzindo ferramentas apropriadas mediante o sindicato para que as empresas possam obter bons resultados com seus colaboradores (PEREIRA, 2015).

Tendo como objetivo proporcionar um vínculo apropriado dos direitos de maneira que o empregador, colaborador e sindicato possam exercer suas funções mediante o que prevê a CLT e no Estatuto Social dos sindicatos dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas do município de Paragominas (PA). Como diz no Art. 540 da Consolidação das leis trabalhistas, “as empresa e os indivíduos que exerçam respectivamente atividade ou profissão, deste que satisfação as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no Sindicato da respectiva categoria” (MARTINS, 2007, p. 116).

No Estatuto Social dos sindicatos dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas do município de Paragominas (PA) é ressaltada a importância dos direitos e benefícios propostos em lei. De maneira que os colaboradores executem seu papel dentro das organizações da maneira mais propícia. De acordo com o Estatuto Social dos sindicatos dos trabalhadores, no que diz respeito à uma ampla abrangência dos direitos que os colaboradores têm vinculado com seus sindicatos, se destacam:

Buscar através da negociação coletiva obtenção de melhorias das condições salariais de trabalho, de saúde, segurança, social e a defesa dos interesses dos trabalhadores, promovendo sempre que possível a conciliação; - Requerer dos órgãos públicos a fiscalização das condições de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores nos locais de trabalho. - Desenvolver programas destinados à promoção da formação política e profissional dos integrantes da categoria; - Combater qualquer manifestação discriminatória, seja de raça, cor, gênero, opção sexual, estado civil, credo religioso, ideológico, filosófico; - Promover, elaborar e executar programas para coordenação e realização de eventos, cursos e treinamentos, que desenvolvam a formação política, educacional, cultural, profissional, sindical e de aperfeiçoamento da categoria profissional e outros. - Manifestar-se formalmente sobre projetos de qualquer natureza que digam respeito direta ou indiretamente aos interesses da categoria, bem como representar na forma deste estatuto a quem de direito, contra as medidas que lhe sejam prejudiciais” [...] (Art. 9º SIMETAL, 2017).³

O ato de sindicalização implica na plena aceitação de todos os termos e condições do presente Estatuto e será feito em formulário próprio disponibilizado pelo sindicato aos interessados.

Convenções coletivas de trabalho no Brasil

No Brasil a Convenção Coletiva de Trabalho originou-se da norma para os fatos (acontecimentos), exercendo o sindicato, antes da Constituição Federal de 1988, função delegada pelo poder público. Seu surgimento aconteceu com o Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, já apresentando consequência normativa, sendo baseado na Lei francesa de 1919. Somente teve âmbito constitucional com a Carta Magna de 1934, e passou a ser chamado de Convenção Coletiva de Trabalho a partir da Constituição Federal de 1937.

.....
³ Disponível em: <<https://bit.ly/2VOQG3p>>. Acesso em: 11 mar. 2019.

O dispositivo constitucional de 1988 reconhece, além das Convenções Coletivas, os Acordos Coletivos de Trabalho. A Convenção Coletiva é tratada no caput do art. 611, CLT, como um acordo de caráter normativo, onde dois ou mais sindicatos expressivos de classe econômicas e profissionais estabelecem circunstâncias de trabalho cabível, no âmbito das respectivas delegações, e relações exclusivas de trabalho.

Todo acordo escrito relativo às condições de trabalho ou emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e, por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na falta delas, por representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por eles, de acordo com a legislação do respectivo país (MARTINS, 2012, p. 726).

A CLT, quando aprovada, utilizou o nome Contrato Coletivo, sendo somente dada nova relação aos artigos 611 a 625 através do Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.

Benefícios esperados

Os trabalhadores metalúrgicos possuem benefícios legais, que são requeridos pela legislação trabalhista: contribuição para previdência social, salário família, férias, 13º salário, abono de férias, repouso semanal remunerado, horas extras, aposentadoria, seguro acidente de trabalho e auxílio doença (SIMETAL, 2017).

Através desses benefícios, os colaboradores podem também ter acesso aos benefícios espontâneos, que são apresentados por soberania das organizações e não são requeridos por lei: assistência médica, gratificação, vale-refeição, transporte, empréstimos, cesta básica, horário flexível, entre outros.

É através da compensação que o colaborador recebe a retribuição de atividades que exerceu na organização. Os colaboradores negociam com o seu trabalho para obter compensações, sejam elas financeiras e não, que se subdividem em compensação financeira direta e compensação financeira indireta (CHIAVENATO, 2000).

Para Micke e Caregnatto (2012), a retribuição financeira direta equivale no abono que o colaborador recebe, através de comissões, prêmios ou salário. O salário é a compensação financeira direta mais bem vista. Já a retribuição financeira indireta é evidenciada pelo salário indireto, procedente das cláusulas das convenções coletivas. As distintas maneiras de compensação indireta são: insalubridade, gratificações, adicionais, atuação nos resultados, férias, serviços e benefícios (seguro de vida, transporte, vale alimentação cursos e treinamentos etc.).

Chiavenato (2004) compara a compensação ao sistema de vantagens e retribuições que a organização indica para remunerar e recompensar as pessoas que nela trabalham. A compensação é uma das principais razões pelas quais as pessoas buscam um emprego, pois propiciam uma relação de troca entre organização e pessoas, tornando a percepção maior dos trabalhadores realizados.

Nota-se que essas percepções referentes a ganhos financeiros são mais claras pelo modo como são passadas aos colaboradores mediante sua folha de pagamento.

A remuneração geralmente é feita de muitas outras formas além do pagamento em salário. O salário pago em relação ao cargo ocupado constitui somente uma parcela do pacote de compensações que as organizações costumam oferecer a seus empregados (CHIAVENATO, 2010, p. 102).

O salário propicia ao cidadão a conquista dos objetivos particulares. Ele provê recursos financeiros que proporcionam aumento no poder aquisitivo. O poder aquisitivo determina o modelo de vida das pessoas e viabiliza o deleite da hierarquia dos desprovidos humanos (MICKE; CAREGNATTO, 2012).

As convenções coletivas trazem diversos benefícios aos colaboradores e, para Robbins (2001, p. 208), apontam que: “[...] há indicações que a ausência de benefícios e de serviços adequados para os empregados contribui para a insatisfação geral, absenteísmo e rotatividade crescente”.

Os benefícios são as comodidades, formalidades, serviços e vantagens que as organizações oferecem por meio das convenções aos seus colaboradores no sentido de induzir, preservar e estimular as pessoas de sua organização. O benefício é uma maneira de remuneração indireta que visa oferecer aos colaboradores uma base de compensação de suas carências pessoais (CHIAVENATO, 2004).

De acordo com Marras (2000), os benefícios concedidos pelas organizações podem ser fragmentados e são considerados de acordo com o atendimento a lei e por autenticidade da organização. Esses benefícios se classificam como: benefícios compulsórios, benefícios monetários, benefícios não monetários, benefícios espontâneos e benefícios legais.

A administração adequada das convenções coletivas apresentam um importante fator para que os objetivos das organizações sejam realmente alcançados. Os benefícios são fermentas que devem oferecer prazer ao colaborador e proveitos à organização e à sociedade (CHIAVENATO, 2004).

Linguagem não apropriada

Arrudão (2008) ressalta que o uso de um português confuso, “palavrório cheio de raciocínio labiríntico e expressões pedantes”, ou seja, que se manifesta expondo pensamento que de fato não dispõe a conveniência de tornar a linguagem mais propicia ao entendimento, acaba prejudicando os leigos.

Neste contexto, nota-se a dificuldade que muitos colaboradores enfrentam no dia a dia das organizações. Muitas das vezes, esses colaboradores são prejudicados por falta de entendimento em relação aos benefícios tratados nas convenções e contratos de trabalho.

Moreira et al. (2011) ressalta a necessidade da conscientização de uma fala bem constituída, que pode modificar a realidade da vida de uma pessoa. Pelo fato de não

compreender o que dizem, eles acabam expostos a ameaças e lesões que nunca chegarão ao conhecimento do Poder Judiciário, o que os torna vulneráveis diante da dominação linguística, impossibilitando reclamações.

Muitas vezes, a única informação que os colaboradores têm é através de suas folhas de pagamento, que apresenta uma linguagem voltada apenas aos ganhos financeiros previstos em lei. Por falta de uma linguagem apropriada, os colaboradores muitas das vezes desconhecem, ou não sabem que obtêm alguns benefícios propostos em suas determinadas categorias (PETRI, 2008).

Modelo de análise

O modelo de análise foi baseado nas convenções coletivas (SIMETAL, 2017). Abaixo, notamos a estratégia utilizada na elaboração do questionário.

Autor	Aspectos analisados	Metodologia utilizada
Simetal (2017)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Cláusula quarta – reajuste salarial ◆ Cláusula oitava – adicional de horas extras ◆ Cláusula nona – adicional por tempo de serviço/quadriênio ◆ Cláusula décima primeira – adicional de insalubridade ◆ Cláusula décima sexta – viagem a serviço ◆ Cláusula trigésima sexta – cursos, treinamento e ressarcimento de despesas ◆ Cláusula quadragésima quinta – estabilidade – retorno de férias ◆ Cláusula quadragésima sexta – jornada flexível/compensação de horas de trabalho ◆ Cláusula quadragésima nona – abono de faltas ◆ Cláusula quinquagésima quarta – equipamento (epi) e ferramentas ◆ Cláusula quinquagésima oitava – diálogos de segurança 	Análise fatorial

Fonte: Simetal (2017, p. 4-37).

Metodologia

Com o propósito de atingir o objetivo circunscrito nesta investigação, optou-se por desenvolver uma pesquisa exploratória, quantitativa. Segundo Malhotra (2001), a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplicar alguma forma de análise estatística, e tem por objetivo quantificar os dados e generalizar os resultados da amostra para população-alvo. Será utilizada também a pesquisa exploratória que, segundo Gil (2010), tem como objetivo proporcionar experiência como o problema, tornando-o mais explicativo.

O estudo foi realizado com metalúrgicos, que trabalham com metais não ferrosos e fundição. Que realizam a manipulação de ferros, metais e derivados.

A pesquisa foi realizada nas empresas metalúrgica do município de Paragominas (PA) que são cadastradas no sindicato (Simetal). A população total de metalúrgicos cadastrados é de 115 colaboradores. Através do cálculo amostral, com de 5% de erro e 90% de nível de confiança, obteve-se uma amostra de 82 colaboradores.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário desenvolvido a partir das convenções coletivas sindicais. Uma amostra foi realizada em uma empresa que corresponde a $\frac{1}{4}$ da população total abordada. Após a realização da amostra, foram aplicados questionários com 21 questões para a conclusão efetiva do estudo. O questionário buscou coletar informações referentes a benefícios salariais, satisfação, adicionais, segurança, férias e jornada de trabalho, conforme o entendimento dos colaboradores. As respostas foram colocadas em uma escala Likert de cinco pontos [1 – “Nunca” a 5 – “Muitas vezes”] para medir a relevância atribuída pelos metalúrgicos a cada benefício exposto (CUNHA, 2007).

A coleta de dados foi realizada no mês de março de 2017, em três organizações do referido município. Cada uma delas foi contatada através do pesquisador para aceitação da aplicação dos questionários. Após a autorização dada pelas empresas, foram aplicados os questionários no horário de intervalo (9h). O preenchimento dos questionários levou, em média, cerca de cinco minutos e foi corretamente preenchido por 81 colaboradores.

Os dados foram analisados por meio da caracterização da amostra estudada, e através do programa SPSS⁴ foi feita uma análise fatorial para analisar os benefícios mediante as percepções dos colaboradores.

Caracterização da análise dos resultados

Na coleta dos dados, a amostra foi composta por 82 colaboradores de 3 organizações privadas de grande e médio porte. Cada empresa pesquisada contou com a participação de 100% dos seus colaboradores cadastrados no sindicato (Simetal) de Paragominas (PA). Os participantes da pesquisa foram escolhidos mediante suas profissões. Finalmente, a amostra concerniu a 82 participantes, 71,30% da população total.

.....
⁴ Informações do programa: SPSS 20.0. 2015. SPSS 20.0 for Windows, version 20.0: statistical software. [S.I.], SPSS Inc.

Dos 82 respondentes, 54,88% pretendem continuar desempenhando seus papéis das empresas atuais, enquanto os demais, um total de 45,12%, não pretendem continuar.

A amostra de estudo é caracterizada por metalúrgicos com aproximadamente 27 anos, sendo 100% da amostra composta por homens. Em relação à cor ou raça, 30,49% dos metalúrgicos se autodeclararam brancos, 15,85% negros, 46,35% pardos e 7,31% orientais ou indígenas. No Brasil, para toda a população, a distribuição é a seguinte (IBGE, 2010): 51,4% de brancos, 5,9% de negros, 42,1% de pardos, e 0,6% de orientais ou indígenas.

Na análise fatorial da escala, utilizou-se o método dos constituintes para obtenção de fatores, com o autovalor mínimo similar a 1,0. Aplicou-se o método oblíquo para a rotação dos fatores, de modo que os fatores tiveram correlações entre eles, gerando carga fatorial mínima de 0,35 para cada um dos itens, de acordo a análise de Pasquali (2010). A análise apontou a existência de cinco agrupamentos principais de itens explicando 50,49% da variância total. A partir daí, utilizou-se o método dos eixos principais com os mesmos parâmetros de rotação, autovalor e carga fatorial, e selecionaram-se os cinco fatores apontados na análise dos componentes principais. Para averiguar a confiabilidade dos fatores, foi determinado o índice alfa de Cronbach e utilizado o programa de confiabilidade do SPSS.

Para o teste de esfericidade de correlação entre as variáveis, usou-se o teste KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) e *Bartlett* que, segundo Hair Jr., Anderson & Tatham (2005), são valores aceitáveis entre 0,5 a 1,0, tornando a análise aceitável. Com *Bartlett*, a rejeição foi de hipótese nula.

Em suma, a análise foi constituída por 18 indicadores em sua versão final, distribuídos em cinco fatores, com uma variância total de 50,49%, sendo apenas três itens com carga abaixo de 0,40.

A confiabilidade dos fatores, de acordo com Pasquali (2001), ratifica que alfas superiores a 0,70 são apontados como confiáveis, e superiores a 0,80, muito confiáveis. Quanto à qualidade dos itens, Comrey e Lee (1992) ressaltam que um item com carga superior a 0,71 é considerado excelente, um item muito bom tem uma carga superior a 0,63, um item bom apresenta carga superior a 0,55, um item razoável possui carga superior a 0,45 e um item pobre apresenta carga superior a 0,32. As tabelas a seguir sumarizam as principais informações de cada fator.

Recompensas

Tabela 1: Fator 1

*Conjunto de práticas de recompensas, que visam recompensá-los através de recursos financeiros mediante sua categoria, tempo de trabalho e acordos; incentivando sua participação produtiva na organização.				
Item	Descrição	Qualidade	Carga fatorial	Comunalidade
R1	Percebo reajustes salariais de acordo com minha categoria profissional.	POBRE	0,426	0,603

PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR POR MEIO DA FOLHA DE PAGAMENTO EM RELAÇÃO AOS BENEFÍCIOS NAS METALÚRGICAS DO MUNICÍPIO DE PARAGOMINAS (PA)

R2	Percebo níveis adicionais de insalubridade conforme minha categoria profissional.	BOM	0,606	0,61
R3	Percebo que acordos referentes a benefícios salariais estão sendo passados claramente a mim.	BOM	0,606	0,625
R4	A partir do segundo ano de serviço, o funcionário tem direito ao quadriênio de forma proporcional, recebendo 5% (2 anos), 7,5%(3 anos) e 10% (4 anos) do piso salarial. De acordo com meu período de trabalho	MUITO BOM	0,687	0,551
R5	A cada 12 meses de trabalho, gozo de 30 dias de férias com acréscimos de 1/3 do salário.	POBRE	0,433	0,349
R6	Percebo o recebimento do 13º até dezembro de cada ano.	RAZOÁVEL	0,544	0,39
Confiabilidade				0,81
Autovalor				2,628
Variância total				14,60%

Fonte: O auto, São Paulo, 2017.

No fator 1 “Recompensas” observa-se um grande número de itens que se referem a ganhos salariais. Notou-se também que, quanto mais tempo em uma organização (R4), mais atrelado está à possibilidade de promoções e ganhos financeiros, o que leva a uma percepção de qualidade muito boa. Já o item R1 mostra uma carga mais irrelevante em relação à percepção de reajuste salarial, que nos mostra que, na percepção dos colaboradores, os ganhos são importantes, mas os reajustes muitas vezes não são percebidos. Já nos itens R5 e R6 existe uma percepção em relação ao recebimento de recursos previstos em seus contratos.

Observou-se que o fator 1 tem a maior relevância em relação à percepção dos colaboradores, pois se trata de ganhos financeiros, mostrando que é o quesito mais percebido por eles, já que se trata de uma categoria de baixa renda.

Desenvolvimento

Tabela 2: Fator 2

*Conjunto de práticas de desenvolvimento, que visa cuidar e capacitar mediante treinamentos; proporcionando amparo profissional e no aspecto físico

Item	Descrição	Qualidade	Carga fatorial	Comunidade
D1	Percebo a realização de cursos, treinamentos de interesse das categorias econômica e profissional, como forma de reciclar a mão de obra, proporcionar aperfeiçoamento técnico profissional, visando a qualificação dos serviços.	RAZOÁVEL	0,501	0,399
D2	Percebo descontos em minhas consultas medicas exames e tratamentos dentários.	BOM	0,589	0,526
Confiabilidade				0,71
Autovalor				1,936
Variância total				10,756%

Fonte: O auto, São Paulo, 2017.

No fator 2, a percepção mediante o sindicato tem uma aproximação (0,50; 0,58). A prática de incentivo ao desenvolvimento por meio do sindicato total ou parcial de cursos e treinamentos (D1) não se firmou no fator “desenvolvimento” como se esperava, porque o item B1 “bem-estar”, do fator 4, referente ao sindicato “lazer”, teve relevância alta e qualidade muito boa, maior que o esperando. Pode-se idealizar que nas circunstâncias das organizações estudadas, cursos e treinamentos signifiquem menos na percepção dos colaboradores, enquanto eventos festivos, por exemplo, sejam percebidos como atribuição fundamental ao sindicato.

Integração com a segurança

Tabela 3: Fator 3

*Conjunto de práticas, que visam recompensá-los através de equipamentos, recursos financeiros; incentivando sua alta produtiva na organização

Item	Descrição	Qualidade	Carga fatorial	Comunidade
I1	Percebo que tenho 8% do meu FGTS depositado em conta bancária.	RAZOÁVEL	0,512	0,5

PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR POR MEIO DA FOLHA DE PAGAMENTO EM RELAÇÃO AOS BENEFÍCIOS NAS METALÚRGICAS DO MUNICÍPIO DE PARAGOMINAS (PA)

12	Percebo diálogos de segurança para prevenir acidentes de trabalho.	POBRE	0,348	0,45
13	Quando viajo a serviço, percebo que tenho alimentação e estadia arcadas pela empresa.	RAZOÁVEL	0,548	0,535
Confiabilidade				0,52
Autovalor				1,634
Variância total				9,078%

Fonte: O auto, São Paulo, 2017.

Notou-se que o fator 3 “integração com a segurança” (I1) tem uma qualidade razoável, ressaltando que esse benefício é obrigatório mediante a CLT. Os resultados trouxeram mais uma vez a importância da segurança financeira (i3) referente a despesas arcadas pela organização mediante viagens, observando que sua percepção a esse quesito é boa.

Bem-estar

Tabela 4: Fator 4

*Conjunto de práticas de bem-estar, que visa proporcionar uma qualidade de vida no ambiente de trabalho; incentivando sua participação produtiva na organização				
Item	Descrição	Qualidade	Carga fatorial	Comunalidade
B1	Percebo através do meu sindicato eventos festivos fazendo a integração com colegas de trabalho.	MUITO BOM	0,693	0,556
B2	Percebo o fornecimento gratuitamente de equipamentos de EPI (Equipamentos de proteção individual).	POBRE	0,339	0,501
B3	Percebo uma jornada de trabalho flexível.	POBRE	0,415	0,688
Confiabilidade				0,20
Autovalor				1,543
Variância total				8,571%

Fonte: O auto, São Paulo, 2017.

Tanto no fator 4 (B2) quanto no fator 3 (I2), nota-se uma qualidade pobre quando se trata de segurança no local de trabalho, mesmo que seja oferecida a eles por lei. Esses itens

mostram que as percepções dos metalúrgicos estão voltadas a ganhos financeiros. No entanto, quando se apresenta benefícios à saúde (C1), no fator 5, a percepção já é razoável, observando que não há uma percepção aos benefícios referente ao cuidado da saúde, mas ocorre a percepção ao tratamento da mesma.

Condições de trabalho

Tabela 5: Fator 5

*Conjunto de práticas de condições de trabalho, que visam recompensa-los através de acordos referente a acordos e tempo de trabalho; incentivando sua participação produtiva na organização				
Item	Descrição	Qualidade	Carga fatorial	Comunalidade
C1	Percebo que acordos referentes a benefício saúde estão sendo passados claramente a mim.	RAZOÁVEL	0,485	0,463
C2	Percebo que acordos referentes a benefício lazer estão sendo passados claramente a mim.	POBRE	0,299	0,176
C3	Obtenho de remuneração adicional de 50%, quando ultrapasso minha jornada diária.	CONFIÁVEIS	0,733	0,719
Confiabilidade				0,69
Autovalor				1,348
Variância total				7,491%

Fonte: O auto, São Paulo, 2017.

O item C2 mostrou-se com carga muito fraca (inferior a 0,30) no fator “condições de trabalho”, curiosamente. Pode-se idealizar que, nas circunstâncias das organizações estudadas, lazer signifique menos um incentivo ao desenvolvimento, enquanto a remuneração, por exemplo, seja mais significativa e vantajosa.

Na Tabela 6, evidenciamos os benefícios que são mais percebidos pelos colaboradores metalúrgicos, benefícios que, na percepção deles, têm maior relevância. E através da análise fatorial, juntamente com a qualidade das respostas, notamos que benefícios que referem a “dinheiro” têm mais valor na percepção deles.

Tabela 6: Benefícios percebidos

*Conjunto de práticas de recompensas, que visam recompensa-los através de recursos financeiros mediante sua categoria, tempo de trabalho e acordos; benefícios percebidos de acordo com a percepção dos colaboradores metalúrgicos pesquisados				
Item	Descrição	Qualidade	Carga fatorial	Comunalidade
C3	Obtenho de remuneração adicional de 50%, quando ultrapasso minha jornada diária.	CONFIÁVEIS	0,733	0,719
B1	Percebo através do meu sindicato eventos festivos fazendo a integração com colegas de trabalho.	MUITO BOM	0,693	0,556
R4	A partir do segundo ano de serviço, o funcionário tem direito ao quadriênio de forma proporcional, recebendo 5% (2 anos), 7,5%(3 anos) e 10% (4 anos) do piso salarial. De acordo com meu período de trabalho	MUITO BOM	0,687	0,551
R3	Percebo que acordos referentes a benefícios salariais estão sendo passados claramente a mim.	BOM	0,606	0,625
R2	Percebo níveis adicionais de insalubridade conforme minha categoria profissional.	BOM	0,606	0,61
D2	Percebo descontos em minhas consultas medicas exames e tratamentos dentários.	BOM	0,589	0,526

Fonte: O auto, São Paulo, 2017.

Conclusão

Tendo em vista que uma convenção coletiva bem aplicada pode ser o diferencial competitivo de uma organização em relação às demais organizações, percebido como uma forma de aumentar a satisfação e a motivação dos seus funcionários, constituindo-se, portanto, uma maneira de valorização do capital humano.

Nessas circunstâncias, o problema de pesquisa deste trabalho foi identificar quais benefícios são percebidos pelos metalúrgicos quanto à aplicação das convenções coletivas sindicais junto à folha de pagamento.

Foi realizado um estudo quantitativo exploratório com 82 colaboradores metalúrgicos na cidade de Paragominas (PA), tendo sido identificadas as percepções destes mediante os

benefícios passados. Como metodologia, optou-se por uma amostra quantitativa, que utiliza de uma análise fatorial, onde foram detectados cinco fatores para análise da variável “benefício”. Os fatores foram caracterizados como: (1) recompensas, (2) desenvolvimento, (3) integração com a segurança, (4) bem-estar e (5) condições de trabalho.

Verificou-se que os benefícios identificados pelos metalúrgicos são referentes aos ganhos financeiros através do salário e de ganhos adicionais. Tais benefícios proporcionam ao colaborador o alcance dos objetivos particulares e constituem a fonte de renda, que proporciona poder aquisitivo. Sendo que o poder aquisitivo define o padrão de vida dos colaboradores e permite a satisfação de hierarquia das necessidades físicas. Verificou-se que eventos festivos por parte do sindicato são interpretados pelos colaboradores em título de recompensa e que reflete em sua performance.

Além da percepção de recompensa, os outros benéficos estão fortemente ligados à folha de pagamento e à convenções coletivas dos metalúrgicos, sendo eles: (C3) remuneração adicional de 50% quando ultrapassa a jornada diária; (B1) eventos festivos fazendo a integração com colegas de trabalho; (R4) quadriênio; (R3) acordos referentes a benefícios salariais; (R2) adicionais de insalubridade; (D2) descontos em consultas medicas exames e tratamentos dentários. E, através da matriz de correlação, os benefícios R3 e R2 são os que têm a correlação mais alta.

No linguajar coloquial, podemos afirmar que benefícios voltados a ganho do salário são percebidos claramente, pois se transformam em sustento, alimento.

Desse modo, com os resultados obtidos, pode-se dizer que os objetivos propostos neste trabalho foram alcançados. A colocação de benefícios apropriados é um diferencial a ser apresentado na organização. Com essa colocação, a organização poderá proporcionar mais satisfação aos colaboradores e contar com um quadro de colaboradores mais motivado em busca de suas realizações, o que refletirá de forma positiva nos interesses da organização.

Os cinco fatores deste trabalho também podem ser utilizados em futuros estudos, tanto na área de desenvolvimento humano quanto em uma elaboração de plano de benefício, uma vez que o fator “recompensas” pode ser introduzido em futuras pesquisas, analisando que é um fator de grande percepção pelos metalúrgicos. Tendo como implicação suas variáveis de alto desempenho quanto aos interesses da classe de “chão de fábrica”, proporcionando um direcionamento nos futuros estudos.

Através deste estudo, os colaboradores terão ferramentas para comparar e avaliar a importância dos sindicatos em relação às atuais reformas trabalhistas, viabilizando um estudo aprofundado dos benefícios disponibilizados pelo sindicato atual e possíveis percas ou ganhos com a nova legislação trabalhista.

Espera-se que as ideias lançadas incitem estudos mais específicos, em outros contextos, para serem aprimoradas e validadas. Estudos futuros poderão ser sucedidos, buscando maior aperfeiçoamento por meio de diálogo pessoal com os colaboradores das metalúrgicas não só do município, mas também do estado, podendo ser feito mediante a aplicação de outras metodologias mais focada a análises qualitativas. A amplitude desse

estudo para populações maiores seria mais uma forma para conseguir a abstração de algumas conclusões percebidas.

Referências

ARRUDÃO, B. Campanha da Associação dos Magistrados para simplificar a linguagem jurídica reacende o debate sobre a prática da Justiça no país. **Revista de Língua Portuguesa**, v. 1, n. 4, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <<https://bit.ly/1bJYIGL>> Acesso em: 18 set. 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 8. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COMREY, A. L.; LEE, H. B. **A first course in factor analysis**. 2. ed. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1992.

CUNHA, L. M. A. **Modelos Rasch e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitudes**. 2007. 78f. Dissertação (Mestrado em Probabilidade e Estatística) – Universidade de Lisboa, Faculdade de Ciências, 2007.

DECENZO, D. A.; ROBBINS, S. P. **Administração de recursos humanos**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas 2005. **Estudos e Pesquisas**, ano 3, n. 22, ago. 2006.

GIL, C. A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HAIR JUNIOR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IBGE. **Censo Demográfico 2010: características gerais da população**. Paragominas (PA). 2010.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, S. P. **CLT universitária**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

- MICKE, V. L.; CAREGNATTO, M. Proposta de melhorias no plano de benefícios oferecidos na metalúrgica. **Revista Global Manager Acadêmica**, v. 1, n. 1, 2012.
- MOREIRA, N. S. ; MARTELLI, F.; MAKOWSKI, R. M.; STUMPF, A. C. Linguagem jurídica: termos técnicos e jurídiquês. **Unoesc & Ciência-ACSA**, v. 1, n. 2, p. 139-146, 2011.
- PASQUALI, L. **Análise fatorial para pesquisadores**. Brasília: Universidade de Brasília, 2001.
- PASQUALI, L. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.
- PETRI, M. J. C. **Manual de Linguagem Jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2008.
- PEREIRA, L. **Práticas trabalhista**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.
- ROBBINS, S. P. Administração, mudanças e perspectivas. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- SIMETAL. **Convenção coletiva de trabalho**. Belém: Simetal, 2017.