

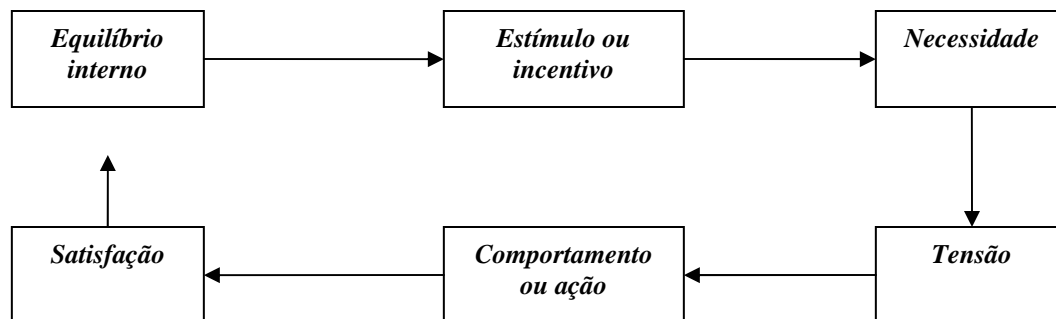
AFINAL SALÁRIO É FATOR MOTIVADOR?

por Washington Sorio *

A palavra motivo vem do latim *motivus* que significa aquilo que se movimenta, que se move, faz andar. De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma tendência a um comportamento específico. É uma das questões mais polêmicas referentes a salário é se este funciona como um fator de motivação para os funcionários.

Se estudarmos o ciclo motivacional verificamos que toda pessoa tem um equilíbrio interno que de acordo com um estímulo ou incentivo faz surgir uma necessidade. Toda vez que surge uma necessidade esta rompe o estado de equilíbrio da pessoa, gerando uma descarga de tensão e um comportamento ou ação. Dependendo do comportamento ou ação a pessoa poderá ter satisfação ou insatisfação. A insatisfação da necessidade produzirá um estado de frustração, agressão, insônia, resistência, moral baixo. Se o comportamento ou ação for eficaz, a pessoa encontrará a satisfação da necessidade e, portanto, volta ao estado de equilíbrio anterior, à sua forma de ajustamento ao ambiente.

Esse ciclo motivacional pode ser esquematizado conforme figura abaixo:



Considerando as teorias motivacionais modernas, dentro da Teoria Behaviorista, que podemos considerar um aperfeiçoamento da Teoria das Relações Humanas, encontramos duas teorias que são extremamente importantes para compreendermos o mecanismo de motivação do ser humano, são elas: a "Hierarquia das Necessidades", de Maslow, e os "Fatores de Higiene-Motivação", de Herzberg.

Associando a teoria de Maslow e Herzberg à nossa questão de salário, como fator de motivação, observamos que, indiretamente, o salário contribui, é o pano de fundo, podemos compreender que o salário está tão intimamente ligado à satisfação das necessidades humanas.

As pessoas desejam dinheiro porque este permite-lhes não só a satisfação de necessidades fisiológicas e de segurança, mas também dá plenas condições para a satisfação das necessidades sociais, de estima e de auto-realização.

Portanto, o dinheiro é um meio e não um fim. O salário não é fator de motivação quando analisado isoladamente. A troca fria de produção por salário não gera satisfação ao empregado, é apenas recompensa justa pelo seu trabalho e o empregado busca a garantia de sua sobrevivência.

Diante disso, a empresa deve ver o salário como função agregada de motivação e procurar utilizá-lo como um instrumento a mais na compatibilização dos objetivos organizacionais e pessoais.

Para ter pessoas integradas, produtivas e ambiente motivador na organização, são necessários planos adequados de Recursos Humanos. Considero como plano básico, o carro-chefe, o PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS, porque sem ele dificilmente os demais planos de desenvolvimento funcionam.

As pessoas crêem que seu desempenho é, ao mesmo tempo, possível e necessário para obter mais dinheiro. Desde que as pessoas creiam haver ligação entre diferenças de remuneração e de desempenho, o salário poderá ser um excelente motivador.

Sabemos que salário não é o único componente remuneratório de contraprestação do trabalho. Existem também os benefícios, que acabam se somando e compondo a chamada remuneração, bem como poderão existir outras verbas de crédito, como, por exemplo, remuneração variável, bônus, gratificações, etc.

Existem diversas maneiras de definir o termo salário, dependendo de sua forma de aplicação ou como ele se apresenta para o empregado ou para o empregador.

Algumas das principais definições sobre o termo salário são:

Tipo de salário	Definição
1. Salário nominal	É aquele que consta na ficha de registro, na carteira profissional e em todos os documentos legais. Pode ser expresso em hora, dia, semana, mês.
2. Salário efetivo	É o valor efetivamente recebido pelo empregado, já descontadas as obrigações legais (INSS, IRRF, etc)
3. Salário complessivo	É o que tem inserido no seu bojo toda e qualquer parcela adicional (hora extra, adicional, etc)
4. Salário profissional	É aquele cujo valor está expresso na lei e se destina especificamente a algumas profissões.
5. Salário relativo	É a figura de comparação entre um salário e outro na mesma empresa
6. Salário absoluto	É o montante que o empregado recebe, líquido de todos os descontos, e que determina o seu orçamento.

Vale a pena lembrar o pensamento de William B. Werther - "Quando a remuneração é feita corretamente, os empregados têm mais probabilidade de estar satisfeitos e motivados para com os objetivos organizacionais".

Surpreendentemente muitos empregados e empregadores pouco sabem a respeito de planejamento de carreira. Frequentemente não estão conscientes da necessidade e das vantagens desse planejamento. E uma vez conscientes, frequentemente falta-lhes a informação necessária para que tenham sucesso em seu planejamento.

"Salário é fator motivador" – e agora o que você usa para terminar essa frase, ponto final ou interrogação?