
RESUMO EXPANDIDO

Remuneração indireta para enfermeiros de hospitais particulares de São Paulo: uma visão estratégica

Rogério Gonçalves de Oliveira

rogerio.oliveira3101@uscsonline.com.br

Eduardo de Camargo Oliva

Eduardo.oliva@online.uscs.edu.br

Palavras-chave: Remuneração indireta. Benefícios. Convenção coletiva de trabalho. Enfermeiros.

1. INTRODUÇÃO

Em agosto de 2022, foi aprovado pela Lei Nº 14.434 o piso salarial para enfermeiros. Estes profissionais, a partir da referida legislação, passaram a ter como garantia um valor mínimo para contratação, o que se denomina, conforme Chaves e Lima (2021), salário fixo, direto ou base, sendo esses termos sinônimos para determinar o valor que é recebido pela pactuação do contrato de trabalho. No entanto, existem outros pagamentos que são realizados nas relações de emprego, que são denominados de remuneração. Saraiva, Sila e Dias (2019) ensinam que a remuneração é a somatória do salário pactual firmado acrescido de outros pagamentos como horas extraordinárias, adicionais de periculosidade, insalubridade e noturno, além de comissões percentagens, gratificações e outras mais.

Recentes pesquisas dos autores Angraeni, Kusumapadja e Pamungkas (2020) e Qomariah *et al.* (2022), revelaram que a remuneração é o fator que mais afeta o desempenho dos profissionais de saúde, especialmente nos hospitais privados, e que, segundo o estudo de Hidayah, Dewi e Listiowati (2020), pode ser utilizada como estratégia organizacional para

melhorar o serviço de saúde, custo-benefício e desempenho em tais hospitais.

A remuneração indireta ou também como é denominada benefícios de acordo Assis (2020), representam vantagens e facilidades fornecidos pela empresa, e têm a intenção de criar uma sensação de segurança e proteção ao trabalhador. Isto se deve ao fato de o profissional não precisar utilizar seus próprios recursos financeiros, para obtenção de vantagem, como saúde, alimentação, seguridade, transporte e afins. Muitos dos benefícios oferecidos pelas empresas não estão contemplados na legislação trabalhista vigente, sendo sua maioria fruto de negociações coletivas entre os sindicatos de classes de cada categoria (CHAVES; LIMA, 2021).

Pretende-se entender com a presente pesquisa, se a remuneração indireta – benefícios garantidos aos profissionais enfermeiros dos hospitais privados de São Paulo, resultantes da convenção coletiva da categoria, atuam de forma estratégica para o negócio de acordo com a literatura.

1.1. Pergunta Problema e Objetivos

Como proposta de pesquisa, o presente estudo tem por objetivo investigar a remuneração indireta aplicada pela convenção coletiva de trabalho 2022/2023 aos profissionais enfermeiros dos hospitais privados de São Paulo, comparando-a com os resultados recentes da literatura, com o objetivo de responder a seguinte pergunta: a remuneração indireta, existentes na convenção coletiva de trabalho 2022/2023 dos profissionais enfermeiros dos hospitais privados de São Paulo, atua de forma estratégica de acordo com a literatura?

1.2 Justificativa

Conforme demonstrado no estudo de Hidayah, Dewi e Listiowati (2020), a remuneração indireta pode ser utilizada como estratégia organizacional para melhorar o serviço de saúde, custo-benefício e desempenho em hospitais particulares, como também é capaz de produzir resultados positivos na atratividade para funcionários, como melhorar a imagem organizacional de acordo com os estudos de Yan e Kung (2017).

A avaliação dos benefícios resultantes da convenção coletiva em estudo e a sua comparação com as formas estratégicas de concessão, conforme a literatura, poderão servir como ferramenta para as empresas avaliarem se, somente fornecerem os benefícios da convenção coletiva de trabalho, poderão atuar de forma estratégica para o negócio hospitalar,

com relação a sua forma de remuneração indireta.

2. METODOLOGIA

Em atenção ao objetivo traçado pelo presente artigo e de acordo com os ensinamentos de Gil (2002), foi estabelecido como procedimentos metodológicos um estudo analítico de investigação com técnica de pesquisa bibliográfica efetivada na pesquisa documental de livros, artigos científicos e convenção coletiva de trabalho.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, objetiva-se apresentar os conceitos e pesquisas envolvendo o delineamento de remuneração indireta e a análise da convenção coletiva de trabalho dos profissionais enfermeiros dos hospitais privados de São Paulo.

3.1 Remuneração Indireta

Remuneração indireta é denominada por Reis Neto, Ferreira e Theotônio (2016), Guerra, Pereira e Camargo (2016) como os benefícios que são concedidos para os trabalhadores. Tilaar e Patmarina (2020) revelaram que a remuneração indireta é uma das formas de remuneração que é muito apreciada pelos profissionais da área da saúde. No estudo de Suprpto, Sanosra e Susbiyani (2022), a remuneração indireta mostrou ter um efeito significativo na satisfação no trabalho dos funcionários.

Para Reis Neto, Ferreira e Theotônio (2016) e Souza et.al (2019), os benefícios podem ser entendidos como um elemento de competitividade, incentivando os trabalhadores. Tem o objetivo de reduzir o absenteísmo e o stress contribuindo para a atração e retenção dos profissionais. Para os profissionais, afirmam os autores, os benefícios têm a condição de garantir melhor qualidade de vida.

No Quadro 1, são relacionados os tipos de benefícios mais praticados e sua divisão por área de atuação, oferecidos pelas empresas, os quais, segundo Chaves e Lima (2021), propiciam apoio às necessidades dos profissionais e de sua família.

Quadro 1. Tipos de benefícios

Tipos de benefícios	Exemplos de benefícios
Financeiros	Adiantamento quinzenal salarial, adiantamento de 13º para todos, empréstimos de emergência, posto bancário na empresa, pagar diretamente na empresa certos benefícios sociais, plano de complemento de aposentadoria, complementar o auxílio-doença.
De saúde	Plano médico e odontológico, convênio com óticas, convênio com farmácias, exames médicos periódicos, médico no local de trabalho, programas preventivos, cursos voltados para o funcionário e a família.
Alimentares	Oferecer refeitório, restaurante na empresa, serviço de café e lanches, vale-refeição e cesta básica.
Educacionais	Oferta de cursos, bolsa de estudos, indicação para cursos profissionalizantes e oferta de estágios para filhos de empregados.
Familiares	Pontes e folgas em feriados, horário flexível, creche no local de trabalho, auxílio creche, programas de vacinação infantil, kit de nascimento de filho, cesta básica.

Fonte: Chaves e Lima (2021, p. 149).

Na forma tradicional, os benefícios são oferecidos para os profissionais em forma de pacotes, ou seja, todos recebem o mesmo benefício independentemente do cargo ocupado. Algumas empresas diferenciam os pacotes por nível hierárquico, sendo que os cargos de liderança, por exemplo, recebem benefícios de forma diferenciada pelo cargo ocupado (SOUZA *et al.* 2019).

No entanto, segundo Chaves e Lima (2021), a forma tradicional de concessão dos benefícios precisa ser repensada, pois, nesse método, não é levada em consideração a diversidade no ambiente de trabalho, além de favorecer o alto custo, desperdício e a insatisfação das pessoas, por não terem suas necessidades individuais contempladas.

A resposta que alguns autores apresentam à forma tradicional de benefícios é a flexibilização (SARAIVA; SILVA; DIAS, 2019; ASSIS, 2021; CHAVES; LIMA, 2021). Os planos flexíveis de benefícios são entendidos como formas estratégicas de administração da remuneração variável e garantem aos colaboradores a escolha dos benefícios, dentro de um cardápio de benefícios que melhor se ajusta ao seu perfil, condição familiar e estilo de vida (CHAVES; LIMA, 2021).

3.2 Convenção coletiva de trabalho

A convenção coletiva de trabalho, de acordo com Silva e Gomes (2023), pode ser definida como um acordo entre os sindicatos dos empregados e empregadores, que tem por objetivo proporcionar novas condições de trabalho e remuneração para as respectivas categorias

profissionais.

No Quadro 2, são apresentados os benefícios previstos na Convenção Coletiva de trabalho 2022/2023 dos profissionais enfermeiros dos hospitais privados de São Paulo.

Quadro 2 Benefícios encontrados na convenção coletiva

Tipos de benefícios	Benefícios encontrados
Financeiros	Adiantamento de auxílio-doença.
De saúde	Assistência médica e vacinação preventiva.
Alimentares	Cesta básica, lanche noturno e refeitório.
Familiares	Auxílio funeral, folga feriado e creche ou auxílio creche.

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Os benefícios previstos na convenção coletiva, podem ser caracterizados como uma remuneração indireta de concessão tradicional, e partido do pressuposto de que os benefícios podem ser entendidos como um elemento de competitividade, incentivando os trabalhadores, com o objetivo de reduzir o absenteísmo e o stress, contribuindo para a atração e retenção dos profissionais garantindo melhor qualidade de vida, é possível inferir que os benefícios presentes na convenção coletiva de trabalho não atuam de forma estratégica, conforme preceitua a literatura sobre o tema.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A remuneração indireta, é um complemento do salário fixo e representa uma importante ferramenta de atração e retenção de profissionais no mercado de trabalho. Conforme foi demonstrado, recentes pesquisas revelaram que a sua aplicabilidade é muito apreciada pelos profissionais enfermeiros de hospitais privados. A presente investigação buscou avaliar através de um estudo analítico de investigação com técnica de pesquisa bibliográfica se os benefícios existentes na convenção coletiva de trabalho em estudo atuam de forma estratégica de acordo com a literatura atual. Ficou evidenciado que, a remuneração indireta prevista na presente convenção coletiva de trabalho, não atua de forma estratégica, conforme preceitua a literatura sobre o tema.

Pode-se entender que, com o resultado da pesquisa e com base na literatura sobre o tema, a aplicação da remuneração indireta, da forma que é prevista na convenção coletiva, não é capaz de atuar como um elemento de competitividade e incentivo para os trabalhadores, sendo incapaz

de reduzir o absenteísmo e o stress, e não contribui para a atração e retenção dos profissionais, tampouco garante uma melhor qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

ANGRAENI, S.; KUSUMAPADJA, R.; PAMUNGKAS, R. A. The Effect of Compensation, Workplace Environment, and Organizational Commitment on Non-Government Health Care Practitioner's Performance. **Journal of Multidisciplinary Academic**, v. 4, n. 6, p. 324-330, 2020.

ASSIS, M. T. Recompensas, reconhecimento e meritocracia: a remuneração no contexto da gestão de pessoas. **RH Visão Sustentável**, v. 2, n. 4, p. 200-218, 2021.

CHAVES, R.; LIMA, L. C. Análise da gestão de remuneração nas melhores empresas para trabalhar em 2019, no Brasil. **Percursos Acadêmicos**, v. 11, n. 21, p. 144-166, 2021.

GUERRA, R. M. DE A.; PEREIRA, L. F.; CAMARGO, M. E. Benefícios de um plano de remuneração estratégico para uma empresa de médio porte. **Estudos do CEPE**, n. 43, p. 136-152, 2016.

HIDAYAH, N.; DEWI, A.; LISTIOWATI, E. Remuneration as a strategy to improve service quality, cost-effectiveness, and organizational performance of private hospitals. **Enfermeria Clinica**, v. 30 Suppl 6, p. 179-182, 2020.

QOMARIAH, N. *et al.* The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees. **American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)**, v. 6, n. 2, p. 117-124, 2022.

REIS NETO, M. T.; FERREIRA, C. A. A.; THEOTÔNIO, K. S. Aspectos Legais da Remuneração: Uma Análise no Contexto de Organizações Privadas Brasileiras. **Revista de Gestão Finanças e Contabilidade**, v. 6, n. 3, p. 24-43, 2016.

SARAIVA, L. H. G.; MACEDO SILVA, S.; DIAS, B. O. S. V. Contratos de Trabalho e formas de remuneração no Brasil: Uma visão administrativa. **Administração de Empresas em Revista**, v. 3, n. 17, p. 430-446, 2019.

SILVA, Ariadna Fernandes; GOMES, Ana Virginia Moreira. A negociação coletiva de trabalho na economia de crise: aplicação da Convenção 98 da OIT no Brasil. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 68, n. 1, p. 83- 112, jan./abr. 2023.

SOUZA, R. F. DE *et al.* Remuneração estratégica: percepção dos colaboradores de instituições financeiras públicas e privadas em Cascavel. Navus - **Revista de Gestão e Tecnologia**, p. 24-39, 2019.

SUPRAPTO, S.; SANOSRA, A.; SUSBIYANI, A. Effect of leadership style and compensation on employee performance with job satisfaction as intervening variable (Study at Fatimah Islamic Hospital Banyuwangi). **International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)**, v. 2, n. 1, p. 28-34, 2022.

TILAAR, A. D.; PATMARINA, H. Effect of compensation and motivation to work the service of hospital Natar Medika. **Jurnal Manajemen dan Bisnis**, v. 11, n. 1, 2020.

YAN, Y. H.; KUNG, C. M. Hospital image and compensation/benefit system on organizational attractiveness. **Public Health**, v. 2, n. 1, p. 33-41, 2017.