

ANÁLISE DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS DO HOTEL MIRANTE

POZZADA, Maristel (autor)
PERES, Mariana Viana (autor)
MELLO, Maribel Molina (autor)
SANTOS, Carlos Alberto Frantz dos (orientador)
maristelpozzada@gmail.com

Evento: 14ª Mostra de Produção Universitária
Área do conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos; Hospitalidade; Meios de Hospedagem.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata sobre remuneração e benefícios no contexto de organizações da hospitalidade. O objetivo deste estudo é descrever e analisar o sistema de remuneração e benefícios no Hotel Mirante, empresa de pequeno porte localizada no município de Santa Vitória do Palmar (RS). Este estudo justifica-se pela ausência de informações científicas sobre os sistemas de remuneração e benefícios em meios de hospedagem na região dos Campos Neutrais. Além disso, o segmento hoteleiro desta região tem apresentado aquecimento no setor em decorrência dos elevados investimentos no Complexo Eólico Campos Neutrais. Este empreendimento configura-se como o maior complexo eólico da América Latina (ELETROBRÁS, 2014) e tem gerado expressiva migração de mão-de-obra para o extremo sul do Rio Grande do Sul, movimentando o setor hoteleiro do município.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo Tanke (2013), a remuneração é o pagamento feito aos empregados no setor de hospitalidade pela execução de trabalho ou a provisão de serviços. A satisfação da equipe de trabalho e o sucesso da organização dependem em grande parte de um plano de remuneração equitativo, que atraia e retenha indivíduos qualificados para atingir as metas e a missão do empreendimento. Além disso, os benefícios são um importante componente complementar do sistema de remuneração global. Para Tanke (2013), entre os tais benefícios estão os planos de saúde, ajuda educacional para empregados, assistência aos familiares idosos, programas de ajuda aos empregados, horários flexíveis, e creches instaladas na empresa.

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

A presente pesquisa caracteriza-se por ser exploratória e bibliográfica, na qual foi elaborada uma coleta de dados através de entrevista semi-estruturada realizada em junho de 2015, com a recepcionista e gerente do Hotel Mirante, localizado no município de Santa Vitória do Palmar (RS). A pesquisa é caracterizada como um estudo de caso.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em relação ao plano de remuneração a empresa dispõe do seguinte sistema remuneração com base no salário regional no valor de R\$ 1.006,88, o qual foi estipulado a partir de fevereiro de 2015. Além disso, as horas extras nos sábados à tarde têm adicional de 70%, aos domingos um adicional de 100%, caso exceda oito horas diárias de trabalho. Sobre o adicional noturno, verificou-se que são remunerados entre os horários das 22h às 5h. No que diz respeito ao quadro de funcionários, destaca-se que a empresa possui um gerente geral, duas camareiras, cinco recepcionistas e uma lavadeira.

Quadro 01 – Perfil dos Funcionários

Função	Escolaridade	Faixa Etária
1 Gerente Geral	Ensino superior	50 anos
5 recepcionistas	Ensino médio completo	25 à 40 anos
2 camareiras, 1 lavadeira	Ensino fundamental incompleto	34 à 43 anos

Fonte: Elaboração própria dos autores (2015)

A empresa possui o seguinte sistema de benefícios: plano de saúde Unimed (plano hospitalar básico), sendo que abrange consultas e exames, sendo pago de forma integral pela empresa; flexibilidade de horários, sendo que os funcionários possuem flexibilidade para qualificação e aperfeiçoamento profissional; bônus de R\$ 200,00 em forma de auxílio alimentação, sendo apenas para os funcionários casados com filhos, a partir de seis meses de estabilidade. Sendo assim, observou-se que de acordo com o perfil dos funcionários apenas um funcionário não recebe a bonificação alimentação. De acordo com os tipos de benefícios sugeridos por Tanke (2013), não foram constatados na prática deste empreendimento benefícios como: viagens de incentivo, participação nos lucros, auxílio creche.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permite constatar que não há uma diferença salarial na remuneração do meio de hospedagem, portanto os salários podem ser considerados equitativos internamente. Em relação aos benefícios, a empresa optou por bonificar apenas os funcionários casados e que possuam filhos, caracterizando um possível fator de desmotivação entre os atuais funcionários (casados sem filhos e solteiros).

Com base nesta pesquisa, sugere-se que a empresa crie um plano de incentivo contemplando a todos os funcionários, evitando desigualdades. Seria de grande importância que a empresa dialogasse diretamente com cada funcionário para estruturar um plano de incentivo mais adequado para cada um. As sugestões dos próprios funcionários apontam para um interesse em benefícios como viagens e ginásticas laborais. Concluindo este estudo, sugerimos a repetição desta pesquisa em outros meios de hospedagens da região, assim como pesquisas sobre as formas de recrutamento, treinamento ou até mesmo motivação dos funcionários.

REFERÊNCIAS

ELETOBRAS. **Extremo Sul terá maior complexo eólico da América Latina**. 2014.



Disponível em: <http://www.eletrosul.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/extremo-sul-tera-maior-complexo-eolico-da-america-latina>. Acesso em 16 ago. 2015.

TANKE, Mary L. **Administração de Recursos Humanos em Hospitalidade**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning; Rio de Janeiro: Editora Senac, 2013.