



**12º Congresso de Pós-Graduação**

**A REMUNERAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE AS PRÁTICAS ADOTADAS POR EMPRESAS DE INFORMÁTICA DO DISTRITO FEDERAL**

**Autor(es)**

---

WESLEY ANTONIO GONÇALVES  
JOSÉ ANTONIO MONTEIRO HIPÓLITO  
ANTONIO CARLOS GIULIANI

**Orientador(es)**

---

DALILA ALVES CORREA

**Resumo Simplificado**

---

O sistema de remuneração e recompensa é um assunto que sempre esteve presente nas discussões que envolvem a gestão de pessoas. Ultimamente, ele vem atraindo maior interesse da pesquisa acadêmica em função de seus impactos para alavancar a aquisição de competências humanas para as organizações - aspecto que estabelece relações com a vantagem competitiva organizacional (HIPOLITO, 2006). A remuneração sempre foi considerada um aspecto crucial para as organizações reconhecerem e sistematizarem a agregação de resultados gerados pelos trabalhadores. É também um desafio para elas, já que o assunto se mostra relacionado à produtividade e à competitividade das mesmas. Desse modo, e segundo Scomazzon (2002), Wood Jr. e Picarelli Filho (2004), Silva (2005), Hipólito (2006), Pontes (2007), Hanashiro et. al. (2008), Gheno (2011), Dutra & Hipólito (2012) e Marras (2012), indagações sobre como remunerar o trabalho humano revelam preocupações sobre a forma de gerir e reconhecer pessoas e seus outputs (resultados). O objetivo deste artigo é apresentar as práticas remuneratórias aplicadas por empresas do setor de informática, alocadas no Distrito Federal. Deu-se ênfase a remuneração de profissionais de TI. Assim, o estudo mostra os resultados de uma pesquisa que investigou a gestão remuneratória de profissionais de Tecnologia da Informação (TI) com vínculos empregatícios em empresas do setor de informática do Distrito Federal. Partiu-se do pressuposto que os atuais desafios lançados para as empresas fornecedoras de tecnologia de informação fazem com que os seus gestores de remuneração e recompensa planejem e executem políticas capazes de atrair e reter bons profissionais de TI. Trata-se de um estudo de natureza qualitativa, exploratório e descritivo realizado junto a 103 empresas filiadas e associadas ao ASSESPRO e SINFOR. A coleta de dados foi realizada através de um questionário padronizado e aplicado aos gestores-chave das referidas empresas. Os resultados mostraram que a remuneração funcional é a forma mais praticada pelas empresas que integraram a pesquisa, bem como observou-se tendência delas virem a praticar a remuneração estratégica. A pesquisa mostrou também lacunas na atuação da gestão de pessoas das referidas empresas para alavancar práticas remuneratórias não convencionais, tal como a remuneração por competência – metodologia mais propícia para reconhecer e recompensar o trabalhador pelo valor agregado. Como sequência do estudo, sugerimos uma nova pesquisa na perspectiva do desenvolvimento do conceito de valor agregado no âmbito do sistema de remuneração variável, pela articulação com a gestão de pessoas. Pretendendo ainda, investigar uma abordagem para aplicação ao contexto dos profissionais de TI. Um dos pressupostos para tal dificuldade de se mensurar o valor agregado pode haver ligações com a falta de definição exata do termo.