
Etec Prof. Dr. José Dagnoni

**A POLÍTICA DE BENEFÍCIOS COMO AGENTES MOTIVADORES PARA O
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL**

Amarhylis Bispo Alves dos Santos¹
amarhylis.santos@etec.sp.gov.br

Ana Flávia Fernandes de Moraes²
ana.moraes237@etec.sp.gov.br

Lorenah Rodrigues Da Silva³
Lorenah.silva@etec.sp.gov.br

Patricia Teotonio da Silva⁴
patricia.silva996@etec.sp.gov.br

Thallya Vitória Pires⁵
thallya.pires@etec.sp.gov.br

RESUMO: O artigo discorre sobre a importância da política de benefícios nas organizações, destacando seu impacto na motivação dos colaboradores e na melhora do desempenho. Benefícios compulsórios, exigidos por lei, e espontâneos, oferecidos pela empresa, são mencionados como cruciais para garantir o bem-estar dos funcionários. Estratégias de gestão de benefícios, como entender o perfil dos colaboradores e analisar custo-benefício, são destacadas. A motivação no ambiente de trabalho é discutida, tanto intrínseca (motivação interna) quanto extrínseca (motivação por recompensa). A teoria de Maslow é citada para demonstrar como os benefícios podem atender às necessidades dos colaboradores e aumentar sua motivação. Resultados de pesquisas qualitativas e quantitativas são apresentados. A necessidade de constantes avaliações e melhorias nos benefícios é ressaltada para garantir sua eficácia. Em suma, enfatiza-se que uma gestão eficaz de benefícios não só atende às necessidades dos colaboradores, mas também contribui para um melhor desenvolvimento do ambiente organizacional.

¹ Técnico em Administração - Etec Prof. Dr. José Dagnoni – amarhylis.santos@etec.sp.gov.br

² Técnico em Administração - Etec Prof. Dr. José Dagnoni – ana.moraes237@etec.sp.gov.br

³ Técnico em Administração - Etec Prof. Dr. José Dagnoni – lorenah.silva@etec.sp.gov.br

⁴ Técnico em Administração - Etec Prof. Dr. José Dagnoni – patricia.silva996@etec.sp.gov.br

⁵ Técnico em Administração - Etec Prof. Dr. José Dagnoni – thallya.pires@etec.sp.gov.br

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Palavras-chave: Benefícios, Motivação, Organização, Colaboradores.

INTRODUÇÃO

Os benefícios funcionam, para os colaboradores, como formas de recompensas e gratificações dentro de uma organização. A remuneração exerce um importante papel na gestão de pessoas, é através dela que os colaboradores sentem-se motivados, satisfeitos e conseqüentemente tornam-se produtivos e engajados com as atividades da empresa.

No cenário atual, atrair talentos para uma organização diante de um mercado tão competitivo e dinâmico, é um processo que exige constantes esforços das empresas. Neste contexto, as ofertas de benefícios se tornam um diferencial na hora de atrair o manter talentos, uma vez que, é oferecido um pacote atrativo de benefícios, os colaboradores percebem a preocupação da empresa com seu bem-estar e satisfação, contribuindo para motivação e engajamento.

Além disso, é preciso mais que um salário para atrair talentos numa organização. Com uma política de remuneração justa, bem estruturada e transparente, a empresa passa a ser um diferencial quando o colaborador estiver numa situação de escolha. Além disso, esse pacote atrativo oferecido pela organização, torna-se crucial para manter e estimular o desempenho dos mesmos.

Tendo em vista as dificuldades encontradas pelas empresas ao atrair novos talentos e mantê-los engajados na organização diante a um mercado muito competitivo, surge a necessidade da adoção de novas alternativas capazes de estimular os colaboradores para um maior desempenho profissional na organização. Diante disso, fica o questionamento de como a falta de benefícios atrativos dentro de uma organização, resulta na falta de motivação dos colaboradores e no baixo desenvolvimento organizacional.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Estudos já realizados demonstram que é possível estimular os colaboradores com benefícios atrativos. Quando os colaboradores compreendem que estão sendo recompensados de forma justa por seus esforços, cria-se uma motivação ainda maior para um melhor desempenho.

Diante disso, este trabalho visa analisar a importância dos benefícios para um bom desenvolvimento organizacional. Além de apontar as consequências da falta de um plano de benefício atrativos, como: desmotivação dos colaboradores e baixo desempenho profissional, e por meio destes propor alternativas para a implantação dessas ferramentas.

1. BENEFÍCIOS

De acordo com Vasconcelos (2024) a política de benefícios dentro de uma instituição é um investimento de alto retorno, pois toda empresa precisa produzir e para produzir precisa de colaboradores dispostos e motivados a cumprirem suas respectivas funções e entregarem bons resultados, favorecendo não só a empresa, mas a si próprio, aprimorando e aperfeiçoando a cada dia.

Benefícios trabalhistas trata-se das vantagens complementares ao salário que são concedidas pela empresa para determinado colaborador. Também considerados fatores motivadores que despertam interesses pessoais e principalmente auxiliam na produção organizacional, desenvolvendo bom desempenho em suas atividades rotineiras. Além de evitar a rotatividade no quadro de funcionários, absenteísmo e manter o destaque da organização no mercado de trabalho.

A adesão de benefícios para os funcionários é uma forma da instituição recompensá-los pelo trabalho exercido. Quando não há incentivo, a produtividade cai e afeta a empresa, podendo causar interferências em seu setor financeiro e produtivo.

Esses benefícios variam entre obrigatórios e opcionais, cada um com sua função pensando no bem-estar do colaborador (Vasconcelos, 2024).

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

1.1 Tipos de benefícios (compulsórios e espontâneos)

Existem dois tipos de benefícios, sendo eles: compulsórios e espontâneos. Segundo (Marras, 2011) benefícios compulsórios são aqueles determinados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Dentre esses, 13º salários, férias remuneradas, vale transporte, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e adicional noturno.

Os benefícios espontâneos são aqueles oferecidos por espontaneidade para os trabalhadores de determinada empresa. O artigo 468 da CLT orienta:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (Brasil, 1943).

Em vista disso, os empregadores não podem fazer alterações contratuais trabalhistas, desde que haja um acordo mútuo entre ambas as partes.

Os Benefícios compulsórios, de acordo com Cláudia Cobêro e Leandro Aparecido Daolio, são aqueles que a empresa não pode deixar de oferecer e são subdivididos em dois grupos: legais - os quais são obrigatórios pela legislação trabalhista, sendo eles: 13º salário, FGTS, INSS, férias, entre outros. Ademais tem os que são estipulados em convenções sindicais ou em acordos coletivos, como por exemplo: seguros de vida, vale alimentação ou refeição, adicional de hora extra, entre outras possibilidades.

Dessa forma, denomina-se benefícios espontâneos aqueles que não são exigidos ou classificados acima, sendo: planos médicos, planos de previdência complementar, dentre outros. Em conjunto, tornam o ambiente corporativo mais atrativo para seus colaboradores e motivacional.

Para Vasconcelos (2024), dentro do ambiente corporativo, os benefícios oferecidos tem como objetivo recompensar, motivar e proporcionar uma qualidade de vida melhor. Esses benefícios variam entre obrigatórios e opcionais, cada um com sua função pensando no bem-estar do colaborador.

Um dos benefícios mais comuns é o vale-refeição. Esse benefício é

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

definido com o intuito de garantir que cada funcionário tenha acesso a uma alimentação de qualidade durante suas pausas no trabalho. Através de um valor determinado, os colaboradores podem usufruir deste benefício em locais que ofereçam refeições prontas.

Outro benefício fundamental é o plano de saúde, que mostra o cuidado da organização com o bem-estar e a saúde de seus colaboradores. Esse benefício pode ser oferecido de forma parcial ou integral, auxiliando os funcionários e garantindo uma melhor qualidade de vida.

Para os funcionários que são pais e não conseguem conciliar o trabalho o cuidado dos filhos, a empresa pode oferecer o auxílio creche, que consiste em um valor adicional no salário, destinado aos gastos com a creche.

Além dos benefícios tradicionais as empresas podem optar pelo modelo de benefício flexível, no qual elas definem o que os colaboradores irão receber, assim conseguindo benefícios mais amplos (Rodrigues, 2021).

Um benefício flexível é o vale-cultura, pensado em promover o lazer e entretenimento dos colaboradores, com um valor mensal para participarem de eventos culturais, como cinema, teatro e museus. Demonstrando o interesse da empresa em proporcionar momentos de diversão para os funcionários.

Os benefícios oferecidos pelas organizações desempenham um papel importante não apenas na captação de talentos, mas também na promoção de um ambiente de trabalho saudável e motivador (Vasconcelos, 2024).

1.2 Benefícios espontâneos como diferenciais para a motivação do trabalhador.

O benefício é uma forma de remuneração indireta que visa oferecer aos funcionários uma base satisfatória e motivadora para as necessidades profissionais.

Os benefícios espontâneos são oferecidos na forma de vantagens para os funcionários, que provem ao empregado e sua família certa condição de segurança e previdência em casos de imprevistos ou emergências. Esses benefícios propiciam condições de repouso, diversão, recreação e lazer

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

construtivo. Sendo eles, dias de Folga adicionais, Bônus, Seguros de saúde, Bolsa de Estudo e Plano de academia.

Para o profissional as vantagens que os benefícios trazem são o aumento de satisfação no trabalho, melhor relacionamento entre os empregados, reduz sentimento de insegurança, reduz as causas de insatisfação e bem-estar individual.

Para Vinicius Henrique (2013), as vantagens nas empresas são a elevação da moral dos funcionários, redução de rotatividade, facilitação no recrutamento e conseqüentemente o bem-estar dos funcionários.

1.3 Gestão de Benefícios e a Importância da Área

Segundo Bastos (2024) a gestão de benefícios consiste em um conjunto de mecanismos para oferecer vantagens aos colaboradores, além do salário, que estejam em acordo com a visão da organização e atendam às necessidades dos colaboradores. Os Benefícios corporativos são aqueles obrigatórios como o FGTS, 13º salário, Férias remuneradas e Vale-transporte.

A gestão estratégica de benefícios é uma parte importante desenvolvida pelo Recursos Humanos de uma instituição, possuindo responsabilidade pelo ambiente de trabalho e entendimento sobre as necessidades e desejos de seus colaboradores, construindo assim uma cultura organizacional sólida, apoiando o crescimento de seus funcionários, percebendo benefícios de um ambiente de trabalho com maior motivação das equipes, aumento do engajamento e produtividade dos profissionais, melhoria do clima organizacional.

Todos esses impactos no ambiente corporativo são valiosos, uma vez que garantem a satisfação dos colaboradores.

1.4 Gestão de Benefícios na Empresa

Para obter uma gestão benefícios dentro de uma empresa, alguns passos precisam ser seguidos, como ter conhecimento sobre o perfil dos colaboradores, podendo assim ofertar benefícios que os interessam, proporcionando flexibilidade e opções para eles. Desenvolvendo também a primícia de

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

bonificações e premiações, com regras funcionais e claras sobre e fazendo uma análise sobre o custo-benefício para garantir uma proposta que esteja dentro do orçamento da instituição (Bastos, 2024).

2. BENEFÍCIOS E MOTIVAÇÃO

Quando existe motivação no ambiente organizacional os profissionais exercem a sua função com mais qualidade. A motivação surge através dos gestores, não deixando que os colaboradores se sintam acomodados e insatisfeitos, influenciando diretamente no sentimento de excelência e propósito do colaborador. Existe vontade de evoluir como profissional e trabalhar com metas e objetivos. Atingindo assim, comportamentos dispostos junto com a empresa e a vontade de se manter no trabalho.

2.1 Origem

A palavra motivação vem do Latim: "Motivus", relativo a movimento, coisa móvel". Para a Psicologia a motivação está relacionada ao esforço de conquistar ou realizar algo. A motivação é um fenômeno complexo que avalia múltiplos possíveis caminhos para se chegar a satisfação. A motivação sempre existiu em nós seres humanos, desde a origem do homem, nas ações como, instinto de ir em busca de alimento e matar a fome ou para se aquecer do frio Bandura (1977).

A motivação pode ser gerada de várias maneiras em cada um, sendo, contudo, despertada de formas diferentes internamente quanto externamente, assim o profissional acredita em si mesmo e estimula as outras pessoas, tendo uma vida mais significativa e realizada.

2.2 Motivação no trabalho

A motivação são os motivos que nos levam a uma ação, em busca de objetivos e metas no ambiente organizacional e existem de duas maneiras diferentes: A motivação Intrínseca e a motivação Extrínseca.

Na Motivação Intrínseca é algo que vem internamente, uma ação que sendo exercida, traz naturalmente um sentimento de satisfação e realização, assim sendo uma motivação que se torna mais duradoura porque o colaborador

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

faz por gostar, por prazer e amor.

Na motivação Extrínseca é a motivação pelas recompensas em atingir resultados. O colaborador analisa o que a realização de uma atividade ou trabalho pode beneficiá-lo diretamente o deixando motivado para conquistá-las futuramente, mas sem o fator de recompensas oferecidas ao recrutador, a motivação não o impulsiona a continuar no ambiente organizacional.

O colaborador obtém um porquê que o motive internamente e externamente, em que o ambiente organizacional se torne motivador.

A Teoria de Maslow mostra a importância da motivação na vida dos seres humanos, desse modo o trabalho propõe uma reflexão sobre a motivação no trabalho à luz da Teoria das Necessidades de Maslow.

2.3 Teoria das Necessidades de Maslow

A teoria de Maslow entende que as necessidades humanas são organizadas por uma hierarquia:

Figura 1: Teoria de Maslow



Fonte: (Gov, 2023)

A base da pirâmide é composta pelas necessidades fisiológicas, ou seja, as necessidades básicas para o bem-estar social.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

A segurança está ligada ao sentimento de pertencimento, como um emprego estável. As necessidades sociais são criadas por meio de vínculos saudáveis, manter boas relações, sejam elas pessoais ou profissionais.

O status é sentir-se confiante e valorizado e por fim, acompanhado da satisfação e autonomia.

De modo análogo ao tema apresentado no presente artigo, os benefícios ofertados por uma organização podem atender diversas dessas necessidades, até mesmo as necessidades básicas. É possível garantir necessidades fisiológicas oferecendo benefícios como plano de saúde, vales refeições e vales alimentação. Promoções e gratificações são maneiras de reconhecer os esforços de um colaborador, satisfazendo parte das necessidades de estima.

Alinhar esses benefícios às necessidades dos colaboradores é fundamental para que eles sintam - se valorizados e reconhecidos no ambiente organizacional e conseqüentemente, serem cada vez mais engajados nas atividades da empresa.

3. METODOLOGIA

Este trabalho teve como finalidade a realização de um estudo, cujo objetivo busca entender as importâncias dos benefícios e seus impactos na motivação do trabalhador.

Para isso, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa por meio da ferramenta google forms, contendo perguntas sobre quais benefícios são oferecidos pelas instituições e seu funcionamento como agentes motivadores no ambiente corporativo, oferecendo o entendimento sobre o percentual de empresas que possuem Benefícios.

Segundo Gil (2019), as pesquisas exploratórias proporcionam maior familiaridade com o problema, vistas a torná-lo mais explícito ou construir hipóteses. A pesquisa exploratória foi realizada por meio de uma entrevista, buscando obter informações cruciais sobre uso dos benefícios nas organizações.

Diante disso, com o método exploratório, foi elaborada uma entrevista com uma especialista da área a fim de ampliar os conhecimentos sobre o tema

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

e buscando soluções para os problemas apresentados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para alcançar os objetivos do artigo, foi desenvolvida duas pesquisas, sendo uma qualitativa – por meio de uma entrevista com uma profissional da área de recursos humanos, que atua na gestão de benefícios de uma organização e em seguida, foi realizada uma pesquisa quantitativa por meio da plataforma google forms, divulgada aos alunos dos cursos Técnicos da Escola técnica Prof. Doutor José Dagnoni que trabalham atualmente.

4.1 Pesquisa Qualitativa

A pesquisa qualitativa foi realizada por meio de uma entrevista remota com uma profissional da área de recursos humanos que atua no setor de gestão de benefícios de uma organização. Com a entrevista entende-se alguns dos processos da implementação de benefícios dentro de uma empresa e suas consequências, seguindo o roteiro:

Iniciamos a entrevista perguntando o que são benefícios para a profissional e como resposta, ela pontuou que os benefícios são tudo aquilo que agrega valor para o colaborador através da empresa, incentivando a produtividade e também o bem-estar no local de trabalho.

Em seguida, ao questionarmos como são os processos de implementação desses benefícios dentro das organizações, a profissional nos relatou que primeiro é preciso conhecer as necessidades e preferências dos colaboradores. Portanto, é importante aplicar uma pesquisa de opinião nesta etapa para que a gestão possa coletar esses dados e partir para os processos de busca e implementação dos benefícios na empresa. Este modelo é interessante pois pode ser mais assertivo ao oferecer os benefícios para os funcionários.

Foi questionado também sobre os desafios encontrados na

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

implementação dos benefícios, sendo o maior deles, os custos. A especialista pontuou que dificilmente terá algum colaborador que não queira algum benefício, logo, é comum que todos os benefícios ofertados sejam utilizados pelos colaboradores. Entretanto, para a empresa acaba sendo um risco investir em benefícios que pode não corresponder às expectativas desejadas, podendo gerar prejuízos. É válido ressaltar que um estudo elaborado em prol da implementação dos benefícios na organização seja crucial.

Ao ser perguntado quais são os impactos dos benefícios na motivação e satisfação dos colaboradores, a profissional argumentou que os benefícios, uma vez ofertados, passam a agregar valor na vida dos colaboradores, seja atendendo suas necessidades ou reconhecendo seus esforços, além de trazer benefícios não só pessoais, mas também para a família, através dos planos de saúde, cartão alimentação, entre outros. Seguindo, foi interrogado a profissional sobre como os benefícios são melhorados ao longo do tempo e ela respondeu:

são realizadas pesquisas de satisfação com os colaboradores, onde podemos avaliar se os benefícios oferecidos ainda continuam atendendo as suas necessidades. Quando temos um feedback negativo, elaboramos estudos e pesquisas para reunirmos as melhores opções de benefícios do mercado e assim desenvolvemos os melhores pacotes de benefícios ou melhoramos aqueles já implantados (informação verbal)⁶.

Por fim, foi questionado o que considerar para não cometer erros na implementação de algum benefício e como resposta, a profissional decorreu que desenvolver um estudo completo dos perfis e necessidades dos colaboradores é essencial, pois assim, é possível entender quais os benefícios ideais a serem implantados na organização.

4.2 Pesquisa Quantitativa

A pesquisa quantitativa foi realizada por meio de um formulário eletrônico, com o objetivo de captar mais informações e analisar questões relacionadas ao tema. Foram obtidas 59 respostas.

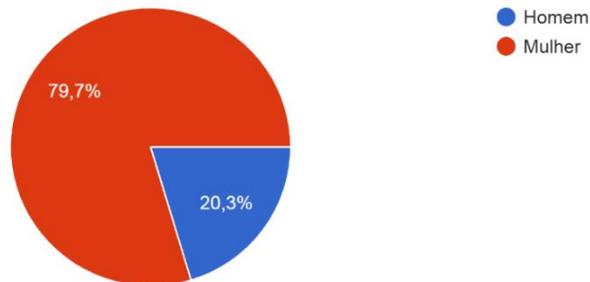
⁶ Informação concedida pela profissional de Recursos Humanos entrevistada.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Gráfico 1 – Gênero

Qual seu gênero?

59 respostas



Fonte: Dos próprios autores, 2024.

No gráfico, pode-se notar que a maioria das pessoas entrevistadas, (79,9%), são do gênero feminino. Enquanto a minoria, (20,3%), do gênero masculino.

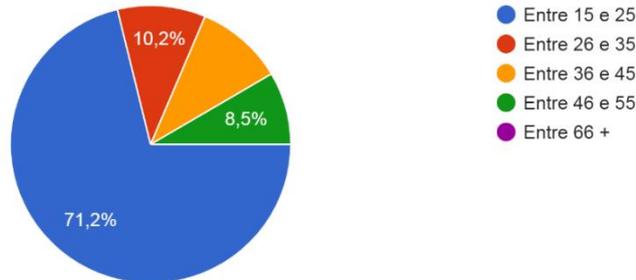
No gráfico seguinte foram analisadas a faixa etária dos participantes da pesquisa.

Gráfico 2 – Análise da porcentagem de idade entre os entrevistados.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Quantos anos você tem?

59 respostas



Fonte: Dos próprios autores, 2024.

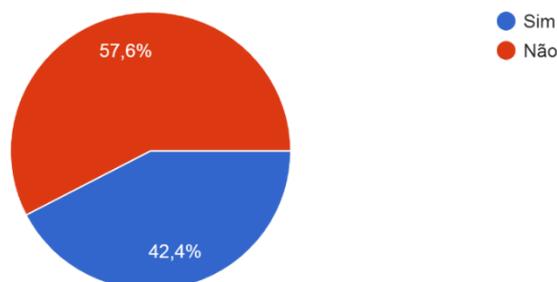
Pode ser observado que, a maior porcentagem de entrevistados possui a idade entre 15 e 25, (71,2%). As idades entre 26 a 35 e 36 a 45, tiveram a mesma porcentagem, (10,2%). Apenas 8,5% possuem entre 46 e 55. Não foi obtida nenhuma resposta em relação a pessoas com 66 anos ou mais.

A próxima questão foi feita para analisar se além dos benefícios da CLT, os alunos recebem algum outro fora da CLT.

Gráfico 3 – Fora os benefícios da CLT, qual outro benefício você recebe?

Benefícios Compulsórios são aqueles determinados pela Consolidação das leis trabalhistas (CLT), sendo: FGTS, 13º Salário e Férias Remuneradas. Fo...ios, você recebe mais algum que não está na CLT?

59 respostas



Fonte: Dos próprios autores, 2024.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

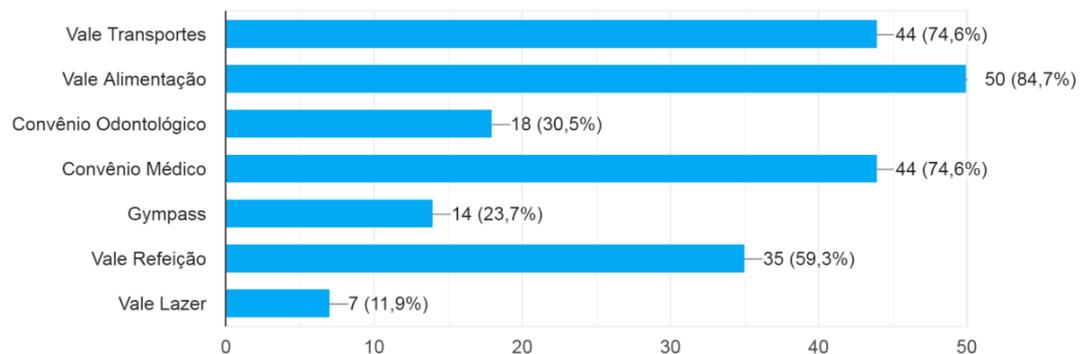
Pode ser analisado no gráfico, que a maioria dos entrevistados, (57,6%) não recebe benefícios que não está na CLT, enquanto os demais (42,4%) possuem algum outro tipo de benefício a mais que está na CLT.

A questão 4 foi feita com o intuito de saber quais são os outros benefícios que os alunos recebem, com base nas respostas, os trabalhadores/entrevistados gostariam de ter benefícios diferentes dos quais na maioria das vezes são fornecidos. Tais como Participação nos Lucros e Resultados (PLR), Day off, Gym pass, seguro de vida, e área de jogos. Estes benefícios diferenciados pouquíssimas empresas fornecem.

A próxima questão indagou quais benefícios são levados em consideração na hora de escolher uma oferta de emprego.

Gráfico 5 - Benefícios levados em consideração ao analisar proposta de emprego?

Quais benefícios você leva em consideração ao analisar uma proposta de emprego?
59 respostas



Fonte: De autoria própria com base nos dados da pesquisa de campo, 2024.

Foi observado que entre os entrevistados, o vale alimentação é o benefício que as pessoas mais levam em consideração ao procurar um emprego, 84,7%. Seguido por vale transporte e convênio médico, ambos com 74,6%.

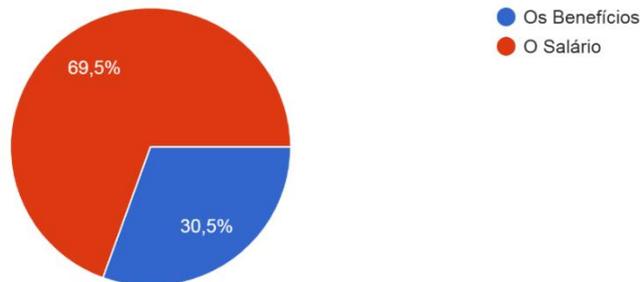
Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Apenas 11,9% escolheram vale lazer, e 23,7% gympass.

No próximo gráfico, foi questionado o que eles levam em consideração ao verificar uma proposta de emprego.

Gráfico 6 – Ao analisar uma proposta de emprego, o que é levado mais em consideração, benefícios ou salário?

Ao analisar uma proposta de emprego, qual o fator que você mais considera?
59 respostas



Fonte: Dos próprios autores, 2024.

No gráfico em questão, a grande parte dos entrevistados, (69,5%) responderam que o salário é o fator que mais consideram, enquanto a outra parte (30,5%) responderam ser os benefícios um fator considerado.

Na questão seguinte, foi indagado aos alunos se benefícios que lhe são oferecidos pelas empresas são um fator motivacional.

Gráfico 7 – Os benefícios ofertados pela sua empresa é um fator motivacional?

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Os Benefícios ofertados pela sua empresa é um fator motivacional?

59 respostas



Fonte: Próprios autores, 2024.

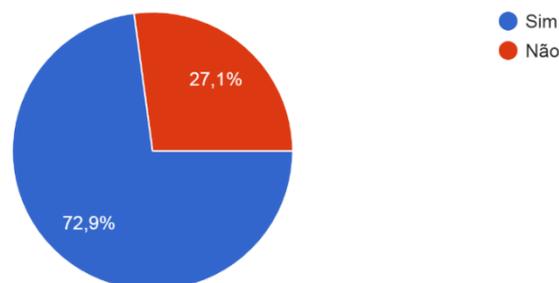
A maioria dos alunos, 61%, responderam que sim, os benefícios são motivacionais; 23,7% não recebem nenhum tipo de benefícios e 15,3% não se sentem motivados com os benefícios oferecidos pela empresa.

Na questão 8, foi questionado aos respondentes se os benefícios que são ofertados nas empresas têm impacto na motivação deles.

Gráfico 8 - Referente aos benefícios ofertados pela sua empresa, você acredita que eles impactam na sua motivação?

Referente aos benefícios ofertados pela sua empresa, você acredita que eles impactam na sua motivação?

59 respostas



Fonte: Dos próprios autores, 2024.

Pode ser analisado que a maior parte dos entrevistados, 72,9%, acreditam

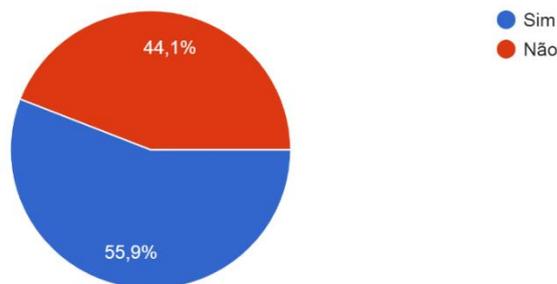
Etec Prof. Dr. José Dagnoni

que os benefícios que são oferecidos pela sua empresa causam impacto na sua motivação. A menor parte, 27,1%, não acha que receber os benefícios impactam na sua motivação.

Na questão seguinte, foi perguntado se os benefícios atendem as suas necessidades.

Gráfico 9 – Os benefícios ofertados pela sua empresa atendem suas necessidades?

Os benefícios ofertados pela sua empresa atendem sua necessidade?
59 respostas



Fonte: Dos próprios autores, 2024.

A maioria das respostas dos alunos, 55,9%, responderam que foi sim, os benefícios atendem as suas necessidades; 44,1% responderam que não se sentem motivados com os benefícios que são oferecidos.

Por fim, foi questionado quais benefícios os alunos gostariam de ter e, como resultado, os benefícios que os entrevistados mais gostariam de ter são vale alimentação, vale refeição, vale transporte, convênio médico e gympass.

5. PROPOSTA DE MELHORIA

Diante do cenário apresentado, foi desenvolvido um material gráfico contendo diversas informações sobre o processo de implementação de benefícios na organização:

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Figura 2: Gestão de benefícios

GESTÃO DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS

Os benefícios numa organização, devem ser visto como um investimento, uma vez que estão diretamente ligados a motivação dos colaboradores, assim como a motivação dos colaboradores está ligada a sua produtividade. A adesão de benefícios para os funcionários é uma forma da instituição recompensá-los pelo trabalho exercido. Quando não há incentivo para uma boa produção, a produtividade cai e afeta o desenvolvimento da empresa.

NÃO SABE COMO IMPLEMENTAR UMA POLÍTICA DE BENEFÍCIO EFICAZ NA SUA EMPRESA?

Este material contém tudo que você precisar saber sobre gestão de benefícios!

Oferecer um pacote de benefícios atrativo é importante tanto para reter talentos quanto para manter os que já fazem parte do quadro de profissionais da empresa.

1º PASSO:

Forme uma equipe de profissionais da área de recursos humanos (RH) para que sejam responsáveis pela gestão de benefícios.

Os profissionais do RH possuem os conhecimento necessário sobre as leis trabalhistas, além de gerir o dinheiro destinado a política de benefícios e ser responsável pela comunicação entre empresa e colaborador.

2º PASSO:

Realize uma pesquisa com seus colaboradores para entender quais são as suas necessidades e expectativas em relação aos benefícios.

É importante alinhar essas necessidades para implementar benefícios mais assertivos e de qualidade , buscando assim, minimizar o custo.

Conheça seus colaboradores!

The infographic includes several icons: a calendar with a checkmark, a tooth with a checkmark, a fork and knife with a dollar sign, a person with arms raised, a satellite dish, a hand holding a coin, and a group of people with puzzle pieces.

Fonte: Dos próprios autores, 2024.

Figura 2: Gestão de benefícios

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

3º PASSO:

Agora chegou o momento de conhecer as melhores opções de benefícios do mercado.



Lembre-se de buscar as melhores opções visando a qualidade e o custo atribuído. Atenda as necessidades de seus colaboradores e respeite o orçamento destinado.



4º PASSO:

Após selecionar as melhores opções, chegou a hora de implementar os benefícios. Quando implantados, comunique seus colaboradores de forma clara e objetiva, explique como esses benefícios podem ser usados, é importante se certificar de que o investimento está sendo aproveitado pela equipe.



Além de comunicar, é essencial acompanhar o uso desses benefícios. Ao longo do tempo, desenvolva pesquisas de satisfação para entender se esses benefícios ainda atendem as necessidades dos colaboradores e os mantenham informados de qualquer atualização.



AFINAL, QUAIS AS VANTAGENS DA GESTÃO DE BENEFÍCIOS NAS EMPRESAS

A motivação são os motivos que nos levam a uma ação, em busca de objetivos e metas. No ambiente organizacional não é diferente, colaboradores motivados são mais produtivos e realizam as atividades demandadas com maior qualidade e eficácia.

Os benefícios despertam um sentimento de valorização no colaborador, além de serem agentes motivadores, uma vez que proporcionam satisfação quando as necessidades e desejos dos colaboradores são atendidas.

Alinhar esses benefícios às necessidades dos colaboradores é fundamental para que os mesmos, sintam - se valorizados e reconhecidos no ambiente organizacional e consequentemente, serem cada vez mais engajados nas atividades da empresa.

Fonte: Dos próprios autores, 2024.

Os materiais apresentados permitem que aqueles que buscam a aplicação de uma política de benefícios na empresa, possam entender o processo e a importância da gestão de benefícios nas organizações.

6. CONCLUSÃO

Partindo do estudo sobre a política de benefícios como agentes motivadores para o desenvolvimento organizacional, foi constatado a importância crítica desses elementos para o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Por meio das pesquisas qualitativa e quantitativa realizadas, foi constatado que os benefícios, uma vez bem planejados e comunicados de forma clara e eficaz, não apenas contribuem para a motivação dos funcionários, mas

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

também são fundamentais para a retenção de talentos e o crescimento sustentável da organização.

A implementação de uma política de benefícios eficaz requer um processo contínuo de avaliação e ajuste, levando em consideração as necessidades dos colaboradores e as mudanças no ambiente organizacional. As melhorias propostas visam reforçar essa política, tornando-a mais flexível e alinhada às expectativas dos funcionários.

Dessa forma, ao investir em uma política de benefícios eficiente e adaptável, a organização não só proporciona satisfação e motivação aos colaboradores, mas também fortalece seu clima organizacional. Em última análise, uma política de benefícios bem estruturada é um alicerce sólido para o desenvolvimento organizacional sustentável e para a construção de uma cultura organizacional mais sólida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COBÊRO, Claudia. A implantação de benefícios flexíveis no ambiente corporativo. 2008, São Paulo. Disponível em - <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/5925339.pdf> Acesso em 16 de maio de 2024.

Hortência. Benefícios flexíveis: veja vantagens e desvantagens. LinkedIn, 2021. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/benef%C3%ADcios-flex%C3%ADveis-veja-vantagens-e-desvantagens-hort%C3%AAncia/>. Acesso em: 13 de abril de 2024.

Jader Bastos, J.D 2023. Saiba o que é gestão de benefícios, as vantagens de implementar e como fazer uma gestão estratégica de benefícios. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/gestao-de-beneficios/> Acessado em 15 de Abril de 2024.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Isabella Furbino. 2024 . O que é motivação no trabalho e como melhorar na sua empresa? Disponível em < <https://tangerino.com.br/blog/9-ideias-para-melhorar-a-motivacao-trabalho/#:~:text=motiva%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho-.O%20que%20%C3%A9%20motiva%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho%3F,internas%2C%20quanto%20por%20est%C3%ADmulos%20externos> >

Henrique, V. 2013. A Origem da Motivação. Disponível em <https://incentivar.io/glossario/o-que-e-beneficios-motivacionais/>

Periard, G. 2023. A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona. Disponível em < <https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/porta-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>>. Acesso em 10 nov. 2023.

SOLIDES. Benefícios corporativos: como oferecê-los para atrair e reter talentos. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/beneficios-corporativos/>. Acesso em: 23 de fevereiro 2024.

APÊNDICE A

- 1- O que são benefícios?
- 2- Como são os processos de implementação desses benefícios dentro das organizações?
- 3- Quais são os desafios encontrados na implementação dos benefícios?
- 4- Quais são os impactos dos benefícios na motivação e satisfação dos colaboradores?
- 5- O que considerar para não cometer erros na implementação de algum benefício?

APÊNDICE B

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

1- Qual o seu gênero?

2- Quantos anos você tem?

3- Benefícios Compulsórios são aqueles determinados pela Consolidação das leis trabalhistas (CLT), sendo: FGTS, 13º Salário e Férias Remuneradas. Fora esses benefícios, você recebe mais algum que não está na CLT?

4- Se sim, quais são?

5- Quais benefícios você leva em consideração ao analisar uma proposta de emprego?

6- Ao analisar uma proposta de emprego, o que é levado mais em consideração, benefícios ou salário?

7- Os benefícios ofertados pela sua empresa é um fator motivacional?

8- Referente aos benefícios ofertados pela sua empresa, você acredita que eles impactam na sua motivação?

9- Os benefícios ofertados pela sua empresa atendem suas necessidades?