

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC VASCO ANTONIO VENCHIARUTTI
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

**A RELAÇÃO DO CUSTO BENEFÍCIO ENTRE EMPRESA E
COLABORADOR**

Autor¹Joice Mirelly Nunes Ferreira

Autor²Leandra de Godoy Alencar

Autor³ Maria Eduarda Malagori Amorim

Autor⁴ Maria Fernanda Teixeira Borges

Autor⁵ Marli Silva Cruz

Professora Orientadora⁶: Marlene Pereira Malatesta

RESUMO - A pesquisa caracteriza-se com o objetivo de compreender os obstáculos enfrentados pelos colaboradores no ambiente organizacional e identificar aspectos que podem ser adaptados à prática de gestão de pessoas para promover eficiência e a retenção talentos. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário, composto por doze perguntas fechadas e foram direcionados os colaboradores de empresas de pequeno, médio e grande porte, atuantes em diferentes setores. Esta abordagem possibilitou uma visão ampla dos principais desafios enfrentados pelos colaboradores bem como as práticas organizacionais para favorecer o crescimento organizacional ao bem estar do colaborador.

PALAVRAS-CHAVE: 1. Necessidades 2. Relação 3. Crescimento.

Autor¹: Mirellyj8@gmail.com

Autor²: Leandra.godoy15@gmail.com

Autor³: Malagori2005@gmail.com

Autor⁴: Maria.fernanda270200@hotmail.com

Autor⁵: Marlililacruz@gmail.com

Professora Orientadora⁶: Marlene.malatesta@etec.sp.gov.br

INTRODUÇÃO

No atual cenário empresarial a desmotivação dos colaboradores emerge como um desafio, tendo fatores que nas quais nem sempre são ocasionados somente pela insatisfação individual de cada funcionário.

Disso, também levando em consideração que as empresas devem buscar para alinhar suas visões de crescimento junto com a realidade demonstrada. Tais ações acabam impactando a produtividade e a sustentabilidade organizacional.

O **objetivo geral** é conhecer e analisar os itens relevantes para a desmotivação dos funcionários em seus postos de trabalho no dia-a-dia e procurar entender como agir nesta problemática.

Como **objetivos específicos** serão analisadas as questões de reconhecimento, salário, benefícios, treinamento, plano de carreiras e entre outros requisitos mais utilizados nas organizações e os motivos destes não estarem à altura do funcionário.

O **problema de pesquisa** é a descoberta do motivo do descontentamento dos funcionários que acarreta na alta rotatividade dentro do cotidiano empresarial, o que é prejudicial à sua produção.

Como **justificativa**, o projeto deseja encontrar quais itens que são importantes ao funcionário para que este se motive e concentre-se em seu trabalho. Também serão demonstradas essas problemáticas para as empresas com o intuito de buscarem melhorias dentro de um contexto geral.

Sua **metodologia** é embasada em conceitos bibliográficos sobre o assunto estudado e efetuada pesquisa com pessoas que trabalham, pois são estas quem podem responder o que as empresas podem melhorar no seu dia a dia.

1: MOVIMENTO DAS RELAÇÕES HUMANAS

A percepção de que um colaborador satisfeito possui relação direta com a produtividade empresarial foi levada em consideração e compreendida pelos grandes empresários no período aproximado de 1920 a 1955, tendo como foco o estudo das pessoas nas corporações, seus relacionamentos e motivações.

Partindo de resultados obtidos através de estudos práticos, como uma reação à visão mecanicista e centrada na produção da administração científica (*taylorismo*) e da teoria clássica da administração (*fayolismo*).

As Experiências de *Hawthorne*, por exemplo, foram uma série de estudos conduzidos na *Western Electric Complane*, localizada no bairro de *Hawthorne*, em Chicago, entre 1924 e 1932. Sob a liderança do sociólogo e psicólogo australiano Elton Mayo, esses experimentos revolucionaram a compreensão do comportamento humano no ambiente de trabalho.

O estudo em si foi aplicado sendo dividido em quatro fases:

- **Fase 1 - Estudo da iluminação:** Nessa fase inicial o foco da pesquisa foi baseado no estudo do meio e como ocorria as interferências por este mesmo fator. Os pesquisadores observaram dois grupos de colaboradoras que realizavam a mesma tarefa sob diferentes níveis de iluminação. Sendo constatado que o grupo que recebia a iluminação com intensidade variável, continha também um fluxo produtivo menor do que o grupo que recebia uma iluminação de intensidade constante.
- **Fase 2 - Estudo da sala de teste de montagem de relés:** Nessa etapa o intuito estava em analisar as formações de perfis de liderança dentro de um grupo. Para isso um pequeno grupo de colaboradoras foi isolado em uma sala de teste, onde as condições de trabalho foram manipuladas de diversas maneiras como intervalos de descanso, duração da jornada de trabalho e incentivos salariais. Paralelamente a isso, outro grupo foi mantido em atividades operacionais como forma de controle e possibilidade de comparação de resultados. Em ambos foram mantidas supervisões para possibilidades comprovadas de cooperação entre a equipe, sendo divididas entre cinco colaboradoras que realizavam as montagens das relés e uma que fornecia as peças para abastecimento.

Foi observado que as divergências percebidas nos cenários descritos não foram tão significativas quanto o impacto da relação entre as colaboradoras da linha produtiva e sua supervisão. Isso porque, enquanto a sala de

observação possuía um alto índice produtivo pela boa relação e flexibilidade com a liderança, mesmo em condições adversas do meio, a sala de controle acabou com uma média inferior produtiva e conflitos nas relações internas devidas à direção rígida e autoritária dos superiores.

- **Fase 3 - Programa de entrevistas:** Nesse estágio, os pesquisadores realizaram entrevistas com milhares de trabalhadores para entender suas opiniões e sentimentos sobre o trabalho, fazendo com que fossem ouvidos. Com os resultados obtidos aqui, é possível notar que os trabalhadores valorizavam a atenção e o reconhecimento que recebiam. Também é notório que, a comunicação aberta junto com a participação nas decisões estava aumentando a satisfação e a produtividade, enquanto o grupo de controle considerava humilhante a supervisão constante e inflexível.

Esse programa compreendia entrevista com os empregados para obtenção de maiores conhecimentos sobre suas atitudes e sentimentos, ouvir suas opiniões quanto ao seu trabalho e quanto ao tratamento que recebiam, bem como ouvir as suas sugestões que pudessem ser aproveitadas no treinamento dos supervisores. (CHIAVENATO, 1993, p.142).

- **Fase 4 - Estudo da sala de fiação de terminais:** Nessa fase final, o foco dos pesquisadores foi observar o desenvolvimento das lideranças e regras informais dentro de um grupo. Analisaram um conjunto de colaboradores que realizavam a montagem de equipamentos telefônicos, onde o sistema de pagamento coletivo seria baseado no fluxo produtivo empregado. Foi possível descobrir que o grupo desenvolveu normas informais de produção e que os funcionários na qual eram relutantes quanto à obediência eram pressionados pelos colegas, podendo ser delatado qualquer membro que prejudicasse a equipe. Ou seja, mesmo que não houvesse uma superioridade formal estabelecida pela hierarquia da empresa, os funcionários conseguiam se motivar e liderar outros funcionários de maneira informal.

Como conclusão do experimento, Mayo nos trouxe a compreensão de que o nível produtivo é estabelecido principalmente por normas sociais, não somente pela capacidade fisiológica.

A conduta dos empregados é influenciada pelos membros do grupo, as recompensas e aspectos sociais integram significativamente no comportamento dos colaboradores. Dentro de relações, existem formações informais de normas e lideranças, a importância do conteúdo do cargo, a ênfase nos aspectos emocionais e em como podem interferir e agir no funcionamento de uma empresa.

A gestão, em qualquer fábrica com sucesso contínuo, não está relacionada a trabalhadores individuais, mas sempre a grupos de trabalho. Em todos os departamentos que começam a operar, os trabalhadores, conscientes disso ou não, formaram um grupo com costumes, deveres, rotinas e até rituais adequados; e a gestão obteve sucesso (ou fracasso) na proporção em que é aceita sem reservas pelo grupo como autoridade e líder. (MAYO, 1939. Experiências de Hawthorne).

De acordo com a percepção de *Abraham Harold Maslow*, psicólogo estadunidense, antes de um indivíduo conseguir alcançar a denominada auto realização e satisfação pessoal, precisa cumprir com o dever de executar suas necessidades básicas.

A teoria é abordada em suas obras, particularmente em "Motivação e Personalidade" (1954), na qual é exposta a ideia de que as necessidades de níveis mais baixos devem ser satisfeitas antes que as de níveis mais altos se tornem motivadoras, conforme a imagem ilustra abaixo:



Fonte: Governo Federal

No contexto do mundo atual, a evolução das empresas e do mercado de trabalho tem sido constante e avassalador. Como consequência deste fato, os métodos para a execução das atividades trabalhistas vêm se adaptando a essas mudanças.

Conforme o passar dos anos, a relação entre empregador e empregado busca acompanhar este movimento de expansão, trazendo alternativas que possam viabilizar a melhoria do clima organizacional, tendo como exemplo atividades híbridas e jornadas de trabalho flexíveis.

Os benefícios que uma empresa oferece devem possuir uma relação direta com as necessidades apresentadas por *Maslow*, entendendo que são através deles na qual uma empresa utiliza de investimentos estratégicos. Procurando beneficiar tanto os funcionários quanto a organização, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e sustentável. Mas, o que ocorre quando o básico já é atendido?

Em seu livro *Motivation and Personality*, onde expõe com mais abrangência a teoria da Hierarquia das Necessidades (1970, p. 38), além de citar também a afirmativa de que “o homem vive só de pão – quando não há pão. Mas o que acontece com os desejos do homem quando há muito pão e quando sua barriga está cronicamente cheia? [...]”

2: RELAÇÃO CUSTO X BENEFÍCIO

O verdadeiro custo de um funcionário para a empresa vai muito além do salário e pode chegar até três vezes mais o valor, pois existem tributos que fazem parte desta conta e que precisam ser levados em consideração: férias, 13º salário, FGTS, vale transporte, vale-refeição, plano de saúde e mais. Abaixo, exemplos e definições:

- Salário: O salário é um dos principais custos fixos da empresa;
- Encargos sociais: São uma parte significativa do custo total;
- Férias: São acrescidas de 1/3 do salário do funcionário;
- 13º salário: É um adicional pago aos trabalhadores no final do ano;
- Treinamentos: Podem ser feitos dentro da empresa, online ou por meio de dispositivos móveis.

Os benefícios corporativos, obrigatórios ou não, são fundamentais para todo o quadro de colaboradores de uma empresa, uma vez que além de assegurar seus direitos, aumentam a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho.

A gestão desses benefícios tais quais quaisquer remunerações oferecidas aos colaboradores além de seu salário, comumente são gerenciadas pelo departamento de Recursos Humanos da empresa.

Essa gestão se trata de um gerenciamento estratégico que auxilia a evitar desperdícios, melhorar a produtividade da equipe e possibilita uma atuação mais assertiva do time de RH. Busca também otimizar prazos e custos.

Tendo em vista a necessidade de gerenciar com precisão os benefícios oferecidos. É fundamental para garantir que a empresa não invista mais do que é preciso, levando em consideração os de cunho obrigatório. São eles:

- Plano de saúde;
- Seguro de vida;
- Assistência odontológica;
- Vale alimentação;

- Vale transporte;
- Vale-refeição;
- Aqueles que colaboram na redução do Imposto de Renda.

Tais beneficiações são ações voltadas para o cliente interno com o objetivo de otimizar praticidade com bem-estar, visando facilitar situações cotidianas.

São amplamente utilizados para estimular o capital humano e reter os principais talentos. Logo, também são percebidos como vantagens competitivas em relação às organizações adeptas a essas remunerações quando comparadas às outras que abrem mão deste feito.

Alguns deles trazem a possibilidade de dedução no percentual do imposto de renda, valorizando o capital da organização. A empresa poderá reverter uma parcela dos recolhimentos para aplicação em benefícios para colaboradores.

Com isso, a carga de impostos será reduzida e empregada no capital humano. Pode ter como exemplo tais citados: Plano de saúde, vale-refeição e vale-cultura.

Considerações:

O custo de um funcionário pode variar conforme o sindicato de classe, o regime de apuração da empresa e o ramo de atividade. A remuneração, composta pelo salário mais os benefícios, é um fator de atração e retenção de colaboradores.

Ao investir no treinamento dos talentos e no estímulo por meio de benefícios, a própria organização pode ser beneficiada e obter grandes resultados.

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é um conceito que visa garantir que as pessoas consigam administrar suas responsabilidades no trabalho sem negligenciar sua saúde, família e vida pessoal.

O domínio desses setores da vida é fundamental não apenas para bem-estar, mas também para a produtividade no trabalho e a saúde mental. Quando um indivíduo não consegue encontrar um ponto de controle, pode enfrentar sérios problemas como estresse, exaustão e até mesmo um *burnout*.

A busca por esse critério é um desafio constante, especialmente em um mundo que exige mais tempo e dedicação ao trabalho ocasionando ruptura nas relações pessoais

É importante compreender que o equilíbrio não significa dividir igualmente o tempo entre trabalho e vida pessoal. Em vez disso, trata-se de alocar o tempo de maneira eficaz para que cada área da vida receba a atenção necessária, respeitando as prioridades de cada momento.

Para alcançar esse equilíbrio, algumas estratégias podem ser adotadas. Uma delas é definir limites claros entre o trabalho e a vida pessoal. Por exemplo, evitar levar trabalho para casa, ou estabelecer horários fixos para o expediente e para o lazer.

Além disso, é essencial aprender a dizer 'não' quando o trabalho ou compromissos pessoais se tornam excessivos, sobrecarregando a pessoa.

A prática regular de atividades físicas também desempenha um papel fundamental, pois contribui para a redução do estresse e melhora a saúde mental. Ter tempo para hobbies e momentos de lazer com amigos e família também é essencial para manter o equilíbrio.

Outra estratégia importante é o planejamento do tempo. Organizar o dia e estabelecer prioridades ajuda a garantir que tarefas profissionais e pessoais sejam cumpridas sem causar sobrecarga.

Ao encontrar esse equilíbrio, o indivíduo não apenas melhora sua saúde física e mental, mas também se torna mais produtivo no trabalho e mais presente para os outros aspectos da vida.

Em muitas empresas, iniciativas para promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal têm se tornado uma prioridade. Programas como home office, horários flexíveis e licença para cuidar da saúde têm sido implementados para apoiar os trabalhadores na busca por esse equilíbrio.

A flexibilidade no ambiente de trabalho permite que os funcionários ajustem suas agendas para atender melhor às suas necessidades pessoais e familiares, o que, por sua vez, aumenta a satisfação e o engajamento.

Por fim, é importante lembrar que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é uma jornada constante, que pode variar de pessoa para pessoa e mudar conforme as circunstâncias da vida. A chave para alcançar esse equilíbrio é manter uma abordagem flexível e estar disposto a fazer ajustes conforme necessário para garantir que todas as áreas da vida recebam a devida atenção.

3: PESQUISA DE CAMPO

Para que fosse possível analisar como o aspecto tratado neste artigo se comporta em uma realidade próxima dos autores, foi realizado a elaboração de uma pesquisa de campo anônima, desenvolvida para o público ainda ativo no mercado de trabalho, empregado em alguma instituição.

Com doze perguntas totais, sendo divididas entre perguntas de filtro geracional, educacional e trabalhista, junto com frases afirmativas de identificação dos participantes:

‘A qual geração você pertence? ‘

‘Qual o seu grau de escolaridade? ‘

‘Você trabalha atualmente? ‘

‘Se sim, qual é a sua área de atuação? ‘

‘Na empresa onde trabalho considero as oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas adequadas. ‘

‘Me sinto reconhecido e valorizado pelo meu trabalho. ‘

‘Eu vejo que a minha contribuição na empresa é proporcional à minha remuneração e benefícios. ‘

‘Me sinto satisfeito com o meu pacote total de remuneração (salário mais benefícios). ‘

‘Quais benefícios adicionais sua empresa te oferece? ‘

‘Você está satisfeito com a forma como a empresa gerencia os benefícios obrigatórios (Férias Remunerada, 13º, FGTS, Vale-Transporte, Licença Maternidade/Paternidade, Adicional Noturno e Aviso Prévio)? ‘

‘O que mais te **motiva** ficar no seu emprego atual? ‘

‘O que mais te **desmotiva** a ficar no seu emprego atual? ‘

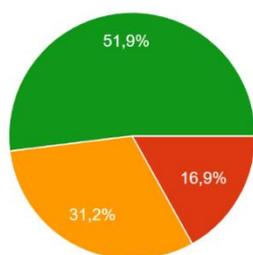
Com setenta e sete participantes totais, as perguntas e afirmações foram aplicadas na modalidade fechada, ou seja, com respostas de “sim” ou “não”, respostas pré-definidas sobre escolaridade, área de atuação trabalhista ou geração pertencente, e classificações de 1 a 4, podendo variar de acordo com o grau de concordância do participante:

Equivalência de cada número:

- 1 *Discordo Totalmente.*
- 2 *Discordo Parcialmente.*
- 3 *Concordo Parcialmente.*
- 4 *Concordo Totalmente.*

3.1 – ANÁLISE DOS GRÁFICOS

A qual geração você pertence?
77 respostas



- Geração BabyBoomer - nascidos entre 1947 e 1963
- Geração X - nascidos entre 1964 a 1983
- Geração Millennials (Y) - nascidos entre 1984 a 1995
- Geração Z - nascidos entre 1995 a 2009

Fonte: Elaborado pelos autores

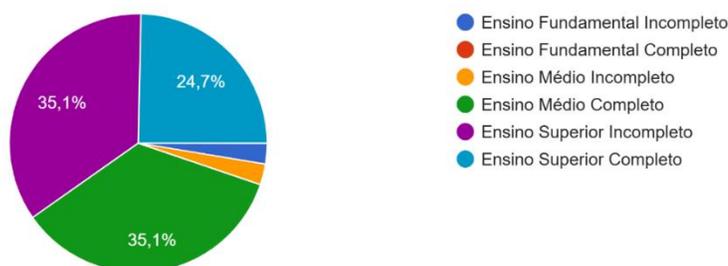
Analisando as gerações participantes do formulário, o gráfico apresenta cerca de 51,9% (equivalente à 40 respostas) dessas pessoas nascidas entre 1995 a 2009 (de 30 a 16 anos), fazendo com que a geração Z seja a geração de maior índice de respostas.

Sendo 31,2% (24 respostas) de pessoas nascidas entre 1984 a 1995 (de 31 a 41 anos), ocasionando a geração Y a segunda em maior índice de respostas. Enquanto que 16,9% (13 respostas), da geração X, de 1964 a 1983 (de 42 a 61 anos), representou umas das gerações com menor participação na pesquisa, ficando à frente somente da geração *Baby Boomer*, nascidos entre 1947 e 1963 (de 63 a 78 anos), que não obteve nenhum índice de resposta.

O gráfico mostra o processo de substituição das gerações no mercado de trabalho, tendo em vista que os grupos de maior participação também são os que representam maior força ativa na esfera trabalhista, podendo representar juntos até 75% da totalidade.

Em contrapartida, as gerações com menor ou nenhum índice participativo, também representam os grupos que já se encontram aposentados ou próximos do processo de aposentadoria.

Qual o seu grau de escolaridade?
77 respostas



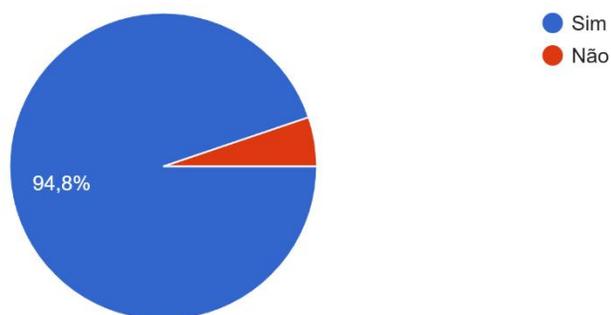
Fonte: Elaborado pelos autores

Analisando o grau de escolaridade dos participantes das respostas do formulário, o gráfico apresenta que cerca de 59,8% (equivalente a 46 respostas) dessas pessoas possuem formação ou início de formação no Ensino Superior, sendo 24,7% (19

respostas) informando a conclusão desse Ensino, enquanto que 35,1% (27 respostas) ainda relatam a interrupção.

O gráfico também comunica que 35,1% (27 respostas) dessas pessoas possuem o diploma de conclusão do Ensino Médio, enquanto que 5,2% (4 respostas) dessas pessoas ainda não realizaram essa conclusão, constituindo-se 2,6% (2 respostas) de pessoas com o Ensino Médio Incompleto e 2,6% (2 respostas) de pessoas com o Ensino Fundamental Incompleto.

Você trabalha atualmente?
77 respostas



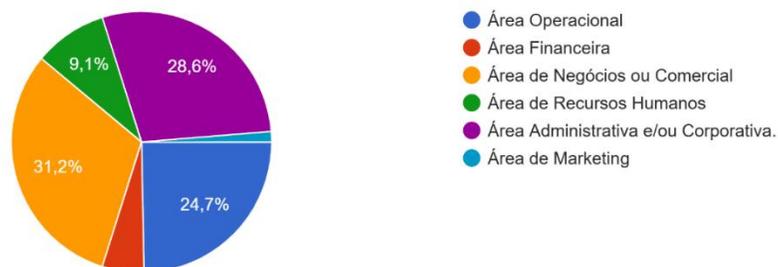
Fonte: Elaborado pelos autores

O gráfico indicado previamente informa, de acordo com suas optativas de 'Sim' ou 'Não', a resposta da pergunta direcionada acima 'Você trabalha atualmente?'. Representando a resposta afirmativa à pergunta cerca de 94,8% (73 respostas), enquanto que em negativa à pergunta representam 5,2% (4 respostas).

Totalizando uma soma de 100% (77 respostas) das pessoas que participaram da pesquisa elaborada.

Se sim, qual é a sua área de atuação?

77 respostas



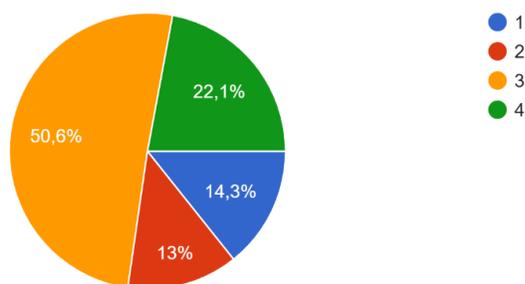
Fonte: Elaborado pelos autores

Acima campos trabalhistas foram divididos para que fosse possível filtrar a participação dos grupos, sendo as Áreas Comercial e Administrativa as de maior índice participativo, alcançando 59,8% (46 respostas).

O ramo Operacional possui equivalência a 24,7% (19 respostas), sendo a terceira categoria com maior participação. Enquanto os campos de menor participação constituem-se da área de RH, área Financeira e Marketing, sendo representada respectivamente pelos valores: 9,1% (7 respostas), 5,2% (4 respostas) e 1,3% (1 resposta).

Na empresa onde trabalho considero as oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas adequadas.

77 respostas

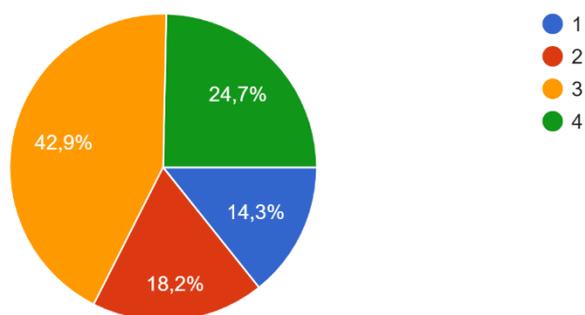


Fonte: Elaborado pelos autores

Assim como referido em supra, 72,7% (equivalente à 56 respostas) dos participantes do formulário concordam com a afirmativa referente à possibilidade de desenvolvimento profissional, se dividindo em 50,6% (39 respostas) que concordam parcialmente e 22,1% (17 respostas) totalmente.

Proporcionando um saldo de 14,3% (11 respostas) de pessoas que optaram pelas alternativas 'Discordo Totalmente' e 'Discordo Parcialmente', representados pelos dados de 13% (10 respostas) cada.

Me sinto reconhecido e valorizado pelo meu trabalho.
77 respostas



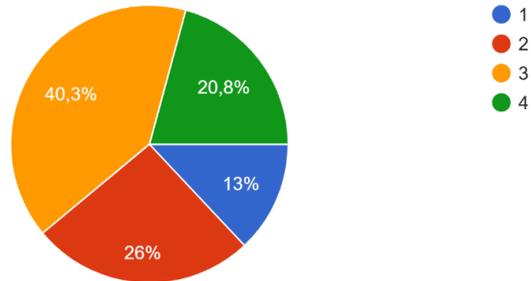
Fonte: Elaborado pelos autores

Sobre a afirmativa referente a valorização do profissional dentro do ambiente de trabalho, 67,6% (equivalente à 52 respostas) dos participantes do formulário concordam com e se sentem reconhecidos em seu espaço, se dividindo em 42,9% (33 respostas) que concordam parcialmente e 24,7% (19 respostas) totalmente.

Proporcionando um saldo de 14,3% (11 respostas) de pessoas que optaram pelas alternativas 'Discordo Totalmente' e 'Discordo Parcialmente', representados pelos dados de 18,2% (14 respostas) cada.

Eu vejo que a minha contribuição na empresa é proporcional à minha remuneração e benefícios.

77 respostas

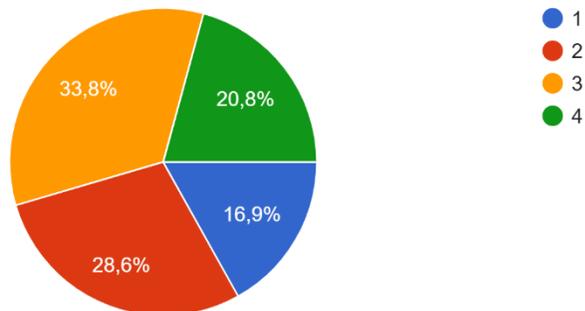


Fonte: Elaborado pelos autores

A comparativa entre o pacote total de remuneração e a contribuição do funcionário são analisadas no gráfico acima, informando que cerca de 61,1% (47 respostas) concordam com a proporcionalidade dos valores distribuídos e o esforço empregado, sendo respectivamente distribuídos em concordância total e parcial as seguintes porcentagens: 40,3% (31 respostas) e 20,8% (16 respostas). Já em relação ao grupo de discordância da afirmativa, chegam a cerca de 39%, sendo divididos entre 26% (20 respostas) totais e 13% (10 respostas) parciais.

Me sinto satisfeito com o meu pacote total de remuneração (salário + benefícios).

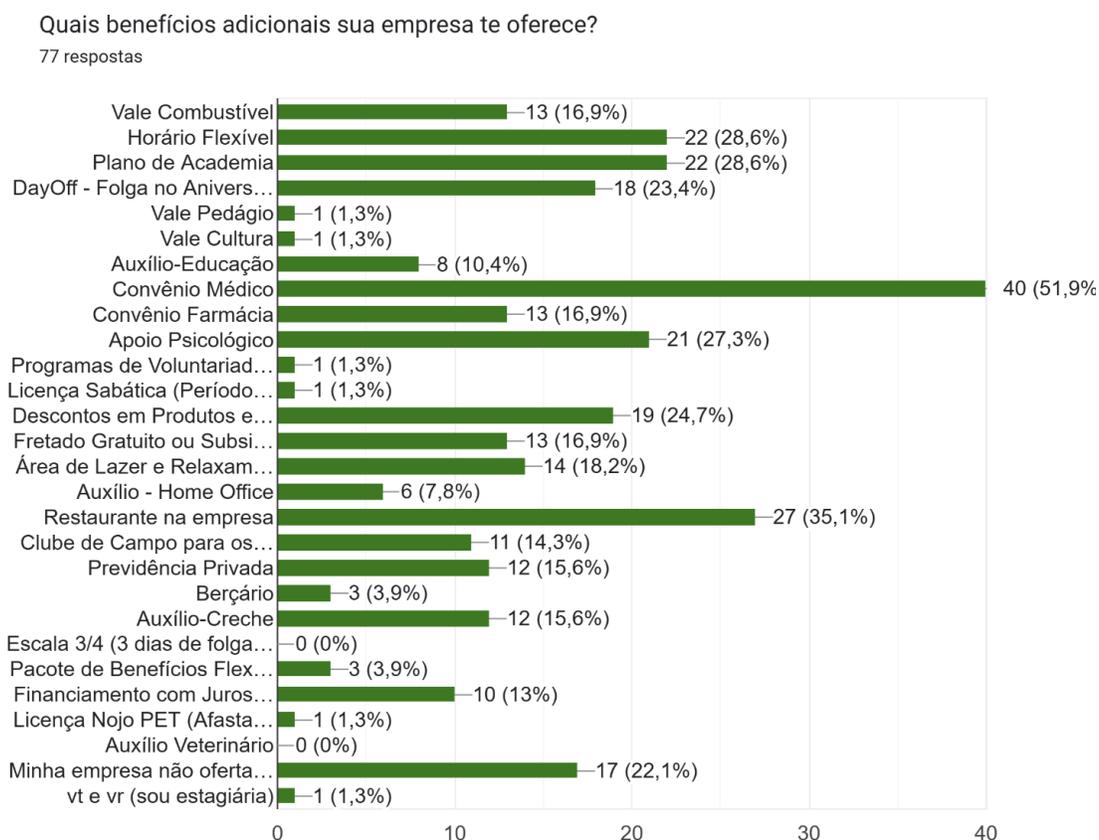
77 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

Sobre a satisfação de salário e benefícios ofertados pela empresa em que trabalham, 45,5% dos participantes discordam sobre se sentirem plenos em relação a afirmativa, sendo constituído por 16,9% (13 respostas) referente a classificação de 'Discordo Totalmente' e 28,6% (22 respostas) de 'Discordo Parcialmente'.

Em compensação, 54,6% das pessoas concordam e se sentem satisfeitos com a questão, sendo distribuídos respectivamente entre total e parcial: 20,8% (16 respostas) e 33,8% (26 respostas).



Fonte: Elaborado pelos autores

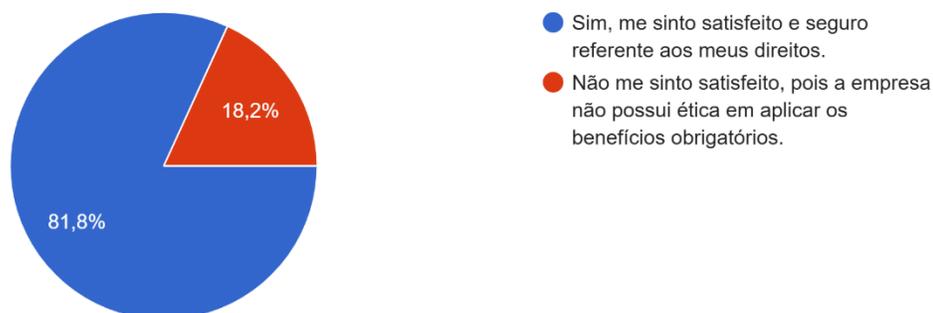
O gráfico evidencia que o mais comum é o convenio medico (51,9%) em seguida, restaurante na empresa (28,6%), o horário flexível (28,6%) e o plano de academia (28,6%).

Outros benefícios relevantes incluem o apoio psicológico (27,3%), descontos em produtos (24,7%) e o *dayoff* no aniversário (23,4%). Também destacam área de lazer (18,2%), convênio farmácia (16,9%) e o vale combustível (16,9%).

Estes dados apresentam uma tendência organizacional, onde é possível observar diretamente que saúde, qualidade de vida e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são os benefícios mais valorizados.

Você está satisfeito com a forma como a empresa gerencia os benefícios obrigatórios (Férias Remunerada, 13º, FGTS, Vale-Transporte, Licença M...Paternidade, Adicional Noturno e Aviso Prévio)?

77 respostas



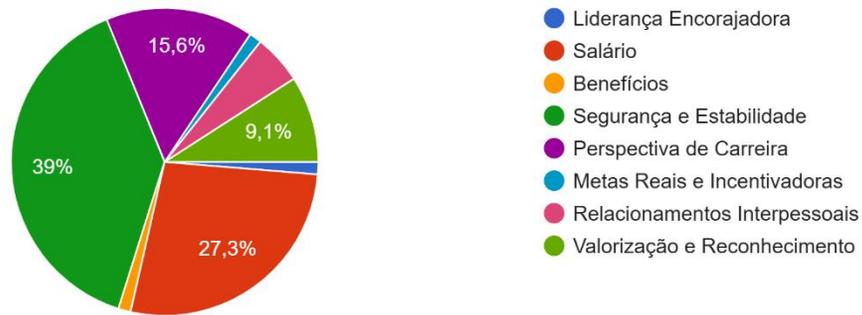
Fonte: Elaborado pelos autores

De acordo com a pesquisa realizada, 81,8% dos funcionários demonstram estar satisfeitos com o cumprimento dos direitos trabalhistas, como o pagamento de salário, 13º, férias e FGTS, que tem sido realizado dentro dos prazos legais.

Por outro lado, quando a empresa não cumpre adequadamente essas obrigações, a insatisfação tende a aumentar. Segundo a mesma pesquisa, 18,2% dos colaboradores não estão satisfeitos com a forma como os benefícios estão sendo gerenciados.

O que mais te motiva ficar no seu emprego atual?

77 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

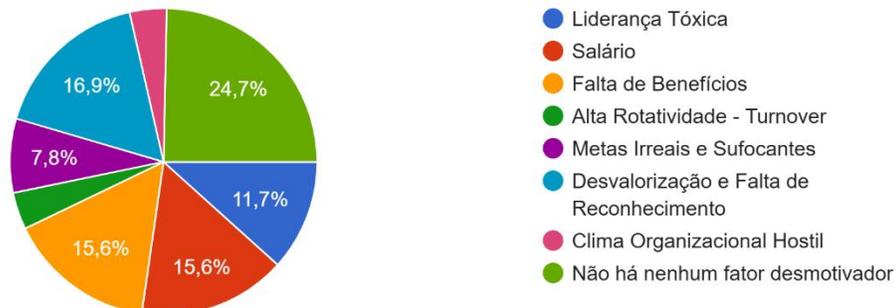
Há diversos fatores que influenciam a decisão dos funcionários em permanecer nos empregos atuais. Conforme os dados obtidos na pesquisa, o principal fator apontado foi a segurança e estabilidade (39%) das respostas. Em seguida, os salários com 27,3% demonstram a relevância da remuneração como fator motivacional.

A perspectiva de carreira apareceu com 15,6%, o que indica que muitos funcionários valorizam a possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional dentro da organização. Já a valorização e reconhecimento foi mencionado por 9,1%, evidenciam que o reconhecimento pelo trabalho realizado é um papel importante na motivação.

Em contrapartida, fatores como benefícios, liderança encorajada, metas reais e incentivadores e relacionamento interpessoais foram citados com menos resultados, concluindo que, embora relevantes, esses elementos possuem impacto menos decisivo na permanência do emprego.

O que mais te desmotiva a ficar no seu emprego atual?

77 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

Os dados revelam que 24,7% dos participantes afirmam não identificar nenhum fator desmotivador em seus ambientes de trabalho. Em contrapartida, a desvalorização e a falta de reconhecimento foram apontadas por 16,9% dos participantes, evidenciando a carência de práticas voltado ao reconhecimento profissional.

Além disso, salário e falta de benefícios, ambos com 15,6%, surgem como aspectos sensíveis, reforçando a importância da valorização financeira e da oferta de recursos complementares à para a motivação dos funcionários. A liderança tóxica (11,7%) e as metas irreais (7,8%) também foram mencionadas como fatores de desmotivação, apontando que a forma como a gestão é conduzida impacta diretamente o bem-estar do funcionário e, conseqüentemente, seu desempenho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o estudo apresentado é possível concluir que a relação de custo-benefício entre empregador e empregado tem como principal objetivo analisar e avaliar o investimento que a empresa realiza em seus colaboradores, bem como os resultados obtidos, especialmente o retorno esperado.

Além disso, quando a empresa presta atenção na satisfação dos funcionários, ela consegue perceber o que precisa melhorar. Isso ajuda a manter os bons profissionais e faz com que todos trabalhem mais motivados.

Por exemplo: se a empresa oferece bons treinamentos e benefícios, o funcionário tende a ficar mais satisfeito e, com isso, trabalha melhor, trazendo mais resultados para a empresa.

REFERÊNCIAS

SIQUEIRA, Wagner. A Pesquisa de Hawthorne. Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro - CRA RJ. Disponível em: <https://cra-rj.adm.br/a-pesquisa-de-hawthorne/>. Acesso em: 15/02/2025.

ANDRADE RAMILLO, Daniel Vinicius. A Teoria da Relações Humanas. Administradores. Disponível em: <https://www.administradores.com.br/artigos/a-teoria-da-relacoes-humanas>. Acesso em: 15/02/2025.

ZACHARIAS, Gisele. Gestão de benefícios para redução de custos. RHpraVOCÊ. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/case/gestao-de-beneficios-para-reducao-de-custos>. Acesso em: 19/02/2025.

Associação Brasileira de Qualidade de Vida. Como promover o equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional?. ABQV. Disponível em: <https://abqv.org.br/equilibrio-saudavel/>. Acesso em: 21/02/2025.

PERIARD, Gustavo. A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona. Ministério dos Transportes. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/porta-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>. Acesso em: 21/02/2025.

VAN VLIET, Vincent. Toolshero. Biografia, instruções e estudos de Elton Mayo. Disponível em: https://www-toolshero-com.translate.google/toolsheroes/elton-mayo/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt&_x_tr_pto=tc. Acesso em: 13/03/2025.

MOURA RIBEIRO, Leandro. Âmbito Jurídico. As necessidades de crianças e adolescentes previstas no eca em relação à realidade de alunos de zona rural. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/as-necessidades-de-criancas-e-adolescentes-previstas-no-eca-em-relacao-a-realidade-de-alunos-de-zona-rural/#:~:text=Preconiza%20Maslow%20\(1970%2C%20p.,sua%20barriga%20est%C3%A1%20cronicamente%20cheia?](https://ambitojuridico.com.br/as-necessidades-de-criancas-e-adolescentes-previstas-no-eca-em-relacao-a-realidade-de-alunos-de-zona-rural/#:~:text=Preconiza%20Maslow%20(1970%2C%20p.,sua%20barriga%20est%C3%A1%20cronicamente%20cheia?). Acesso em: 19/03/2025.

KRUNFLI, Mariana. Dos baby bom-és à geração Z: o que cada profissional quer no trabalho?. Forbes. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/09/dos-baby-boomers-a-geracao-z-o-que-cada-profissional-quer-no-trabalho/#:~:text=A%20gera%C3%A7%C3%A3o%20X%20cujos%20profissionais%20hoje%20t%C3%A3o%20Brasil%20aponta%20a%20pesquisa%20da%20WeWork.&text=Representantes%20da>

%20maior%20parte%20da%20for%C3%A7a%20de,da%20empresa%20de%20pesquisa%20Pew%20Research%20Center. Acesso em: 04/05/2025.