

ETEC "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

Técnico em Recursos Humanos

Caio Eduardo Lujan

Erika Tatiane Lopes

Mateus Aparecido Frigeri

Reginaldo Antonio Alves

Renata Cubas de Souza Paulino

Simone Theodoro Barra

**TIPOS DE REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS OFERECIDOS NAS
ORGANIZAÇÕES**

**Araraquara
2016**

Caio Eduardo Lujan
Erika Tatiane Lopes
Mateus Aparecido Frigeri
Reginaldo Antônio Alves
Renata Cubas de Souza Paulino
Simone Theodoro Barra

TIPOS DE REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS OFERECIDOS NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação tecnológica Paula Souza, como requisito para obtenção do título Técnico em Recursos Humanos, sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

**Araraquara
2016**

Caio Eduardo Lujan
Erika Tatiane Lopes
Mateus Aparecido Frigeri
Reginaldo Antônio Alves
Renata Cubas de Souza Paulino
Simone Theodoro Barra

TIPOS DE REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS OFERECIDOS NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**, sob orientação da professora Gabriela Messias da Silva.

Aprovado em ____ de _____ de 201____.

Banca Examinadora:

Prof.Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Prof. Avaliador: Luciana Fabiano de Almeida Steinle

Dedicamos este trabalho de conclusão de curso, aos nossos pais, amigos que estiveram presentes, professores que sempre nos incentivaram a nunca desistir e a todas as pessoas que entenderam nossas fraquezas e nos ajudaram com todo apoio nesta etapa muito importante de nossas vidas.

AGRADECIMENTO

Agradecemos primeiramente a Deus, por nossa fé, saúde, perseverança e por sua presença, nos guiando nesta etapa.

Aos nossos queridos pais, que estiveram presente nos incentivando.

Aos nossos docentes Luciana Steinle e Emerson, pela paciência e perseverança em nos ensinar a transmitir seus conhecimentos. Muito obrigado nunca nos esqueceremos de vocês.

A nossa orientadora Gabriela Messias com sua dedicação, inteligência e bom humor, nos orientando no trabalho de conclusão de curso e enchendo nossas vidas de alegria.

A todos que estiveram conosco o nosso muito obrigado.

Cada sonho que você deixa pra trás é um
pedaço de seu futuro que deixa de existir.

Steve Jobs

RESUMO

Este estudo faz uma análise referente à remuneração e aos benefícios e seus respectivos tipos, características e exemplos dos mesmos, colocando uma correlação com as organizações e seus colaboradores. Com uma visão motivada, o benefício obtido junto com a remuneração tem a importância de mensurar que, atualmente ao programar novos benefícios, estrategicamente junto às principais organizações, tem como objetivo diminuir a rotatividade de empregados e os levando a serem profissionais mais satisfeitos e motivados dentro das entidades; obtendo como resultado mais rentabilidade para a empresa e atraindo novos talentos nas mesmas. Vale ressaltar que, para ter um bom resultado com os colaboradores, não basta apenas um ambiente de trabalho agradável, mas uma boa remuneração e benefícios que caiam bem com suas devidas necessidades, isso os fazem sentirem valorizados no ambiente organizacional.

Palavras-chave: Remuneração. Benefícios. Organização. Colaboradores.

ABSTRACT

This study makes a analysis with respect to compensation and benefits and their types, characteristics and examples of the same, placing a correlation with the organizations and their employees. With a motivated view, the benefit obtained with the remuneration is the importance of measuring that currently the program new benefits, strategically close to major organizations, aims to reduce employee turnover and taking them to be more satisfied and motivated for professionals within in them entities; obtaining as a result the profitability for the company and attracting new talent in them. It is noteworthy that, to have a good result with employees, not just only a pleasant working environment, but a good compensation and benefits that fall well with their proper needs, so make them feel valued in the organizational environment.

Keywords: Remuneration. Benefits. Institutions. Employees.

Lista de Figuras

Figura 1 – Benefícios mais concedidos pela empresa.....	36
--	-----------

Lista de Tabela

Tabela 1 –Vantagens dos benefícios	32
Tabela 2 – Desvantagens dos benefícios.....	32

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 REMUNERAÇÃO	14
1.1 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO RH – DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL A GESTÃO DE PESSOAS	14
1.2 HISTÓRIA E CONCEITOS	15
1.3 IMPORTÂNCIAS DA REMUNERAÇÃO	17
1.4 CONCEITO SEGUNDO OS AUTORES	19
1.5 REMUNERAÇÃO NAS EMPRESAS	19
2 TIPOS DE REMUNERAÇÃO	21
2.1 FUNCIONAL.....	21
2.2 POR HABILIDADES.....	21
2.3 POR COMPETÊNCIA	21
2.4 VARIÁVEL.....	22
2.5 PARTICIPAÇÃO ACIONÁRIA	23
2.6 ALTERNATIVAS CRIATIVAS	23
2.7 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	23
3 ETAPAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA DE REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA.	25
4 O PAPEL DO SINDICATO	26
5 MODALIDADES DA REMUNERAÇÃO	27
5.1 ABONO	27
5.2 GRATIFICAÇÕES/ PLR (PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS).....	27
5.3 PRÊMIOS OU COMISSÕES	27
5.4 AJUDA DE CUSTO E DIÁRIAS PARA VIAGENS.....	28
5.5 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	28
5.6 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	29
5.7 ADICIONAL NOTURNO.....	30
6 BENEFÍCIOS	32
6.1 CONCEITO	32
6.2 VISÃO DE BENEFÍCIOS	32
6.3 SISTEMA DE UM PROGRAMA DE BENEFÍCIOS.....	33
6.4 OBJETIVOS DE UM PLANO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS	34
7 DIVISÃO DOS BENEFÍCIOS	36

8 BENEFÍCIOS COMO FATOR DE MOTIVAÇÃO	40
8.1 COMO REter TALENTOS ATRAVÉS DOS BENEFÍCIOS.....	40
9 ESTUDO DE CASO: EMPRESA CARGILL	42
9.1 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	42
9.2 ALGUNS BENEFÍCIOS.....	42
9.3 COMENTÁRIO FINAL – CARGILL	44
CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS.....	47

INTRODUÇÃO

A palavra salário surgiu a partir da porção de sal que era dada como pagamento aos soldados na Roma antiga, ao descobrir que o sal, além de ajudar na cicatrização, servia para conservar e dar sabor à comida. A ideia de que o trabalho deveria ser remunerado era inexistente. O salário como remuneração que o trabalhador recebe pelo tempo e esforço gastos na produção de bens e serviços, surgiu só na metade do século XIV, época marcada pela queda do poder feudal.

Atualmente, sabemos que para uma empresa manter-se competitiva no mercado de trabalho, ela precisa ter não só uma boa imagem a fora, mas também captar um bom profissional dentro dela. Contudo, é importante que as empresas tenham em mente para que esse propósito se torne realidade, é preciso começar dentro do próprio ambiente organizacional. Com isso, entra o assunto remuneração e benefícios, onde esses dois sistemas servem como fatores motivacionais e satisfatórios aqueles que os obtém. Está se tornando cada vez mais comum ver empresas investindo mais na qualidade de vida profissional e também pessoal de seus colaboradores, adequando melhor seus planos de benefícios que possam atender as necessidades dos mesmos e repensando melhor nos sistemas de remuneração. Com um objetivo maior de não só atender as demandas do colaborador, mas os próprios objetivos da empresa, como a produtividade, qualidade, a diminuição de rotatividade e na imagem que a empresa apresenta à sociedade.

O que difere uma organização de outra são os diferenciais implantados dentro delas, os colaboradores motivados se tornam fatores importantes para as organizações, pois são eles os responsáveis no aumento da produtividade. Sendo assim, tendo como propósito mostrar não só o que esses dois sistemas – a remuneração e os benefícios -, tem como motivacional, mas sim mostrar seu conceito e características, citando exemplos de ambos e seus tipos, sendo a remuneração dividida em: remuneração funcional, por habilidades, competências, variável, criativa, por trabalho extraordinário e participação acionista. Além de ser subdivida por modalidades sendo elas: abono, gratificação/plr (participação nos lucros e resultados, prêmios ou comissões, ajuda de custo e diárias para viagens, adicional de insalubridade, periculosidade e noturno. E planos de benefícios

divididos em: monetários e não monetários, assistenciais, recreativos e supletivos, legais e espontâneos (essa base de divisão segundo o autor Chiavenato).

Como sabemos muitas empresas ainda optam por remunerar e beneficiar seus funcionários com sistemas tradicionais, levando em consideração isso, pode-se diagnosticar a queda de produtividade e a desmotivação dos colaboradores.

Para que esse problema seja resolvido, é necessário que o RH (Recursos Humanos) repense as expectativas da empresa com o seus empregados, de modo que, tanto os planos de benefícios quanto a forma de remuneração agrade os seus colaboradores e caibam no orçamento da empresa, não gerando prejuízo ao mesmo.

Portanto, os métodos de pesquisas foram feitas através de sites e leitura de livros, que puderam ajudar na construção desse trabalho.

O propósito dessa pesquisa é mostrar mais aprofundamento os sistemas remuneração e planos de benefícios, suas conceituações, a importância de ambos nas empresas e atratividade das mesmas.

1 REMUNERAÇÃO

1.1 História e evolução do RH – Do departamento de pessoal a gestão de pessoas

Por volta do século XIX, ocorreram grandes mudanças significativas no processo produtivo, a indústria mecanizada afirmou o capitalismo como modo de produção e fizeram grandes modificações dentro das relações de trabalho.

Ao decorrer dessas relações o empregado perdeu o direito e o controle do processo produtivo afetando a divisão do trabalho. Foi nesse cenário que a administração das pessoas enfrentou uma grande crise dentro das estruturas organizacionais burocráticas da época.

Através do Departamento de Relações Industriais que se restringiam a padrões rígidos de registros burocráticos e controle de conduta dos trabalhadores. Satisfação e custos eram as preocupações básicas dessa fase inicial, na procura por uma padronização dos maquinários e não dos trabalhadores.

No início do século XX, o principal problema da gestão dos trabalhadores, era a fadiga causada pela padronização das tarefas. A fadiga influenciava na produtividade do trabalhador e o desafio da área era adequar o homem à máquina para evitar dores, fadigas e doenças crônicas em benefício da produção.

Pesquisas das condições de trabalho sobre a produtividade concluiu que os resultados eram influenciados por fatores psicológicos e não por fatores físicos ambientais. Notou-se que a participação motivava mais o funcionário. Dentro dessa ótica, os departamentos de pessoal viram surgir uma nova concepção de homem: o homem social, com objetivo de reconhecimento, motivação por valorização dentro do trabalho.

Criado o DASP – Departamento Administrativo do Serviço Público, objetivo de modernizar a administração, que havia adotado o modelo burocrático weberiano, mas que não instituiu políticas mais consistentes de recursos humanos. A Administração Neoclássica de pós-guerra – décadas de 1950 a 1990 – trouxe novos conceitos. O modelo administrativo burocrático foi redimensionado pela teoria estruturalista, a teoria das relações humanas foi substituída pela comportamental

que, além das pessoas, também foca o espaço organizacional, com utilização de processos mais humanísticos em contraponto ao conceito de administração baseada em estruturas convencionais, normas rígidas e procedimentos burocráticos. Nesse período, motivado pelo crescimento significativo das indústrias e em resposta à precariedade dos modelos anteriores que já não atendiam a demanda da nova realidade, surgem os Departamentos de Recursos Humanos com funções mais especializadas como recrutamento, seleção, treinamento, avaliação e fortemente influenciados pelas teorias psicológicas como as dinâmicas de grupo de Kurt Lewin, a pirâmide das necessidades de Maslow, os estilos de liderança de Lippitt.

A melhoria da tecnologia e o aumento da competitividade do final desse período tiveram forte impacto na forma de administrar as pessoas. Foi um tempo marcado pelos primeiros programas de Planejamento Estratégico e pelos programas de qualidade que serão também adotados na esfera pública.

Em 1990, era da informação, teve início a fase da Gestão de Pessoas, da Gestão de Talentos, Gestão do Capital Humano, todas elas expressões utilizadas para designar o processo de gerir pessoas nas organizações modernas, inclusive na qualidade dos serviços prestados ao cidadão-cliente. Nesses últimos 20 anos, o mundo dinâmico, mutável e incerto elevou a Gestão de Pessoas à função de natureza estratégica, de orientação e suporte às práticas de Recursos Humanos, agora delegados a todos os gestores de linha enquanto as atividades burocráticas foram transferidas através da terceirização. À Gestão de Pessoas cabe alinhar as políticas de Recursos Humanos à missão institucional, com o foco central em educação continuada, na forma de treinamento e desenvolvimento, proporcionando competitividade à instituição.

A responsabilidade dos gestores, a nível estratégico, é garantir maior governança a nível tático, é compartilhar conhecimento a nível operacional, é ser eficiente. Assim, a Gestão de Pessoas tenderá a ser mais adequada e o discurso guardará sintonia com a prática.

1.2 História e conceitos

Nos anos 40 chega ao Brasil a história da remuneração, foi inspirada nos modelos americanos, as primeiras técnicas a serem aplicadas nas empresas do governo. Já nos anos 60 e 70, administração salarial passou a ser mais conhecida e nas empresas multinacionais. Somente a partir dos anos 80, estabeleceu-se uma grande ligação entre os instrumentos de remuneração e os sistemas de desempenho, consolidando nos anos 90 com o surgimento, entre outras técnicas, da remuneração variável e da participação nos lucros e resultados. Com o avanço da tecnologia, e com a globalização, estratégias de remuneração constantemente renovando hoje podem dizer que o sistema mais utilizado nas organizações visa complementar e satisfazer bons funcionários e competentes e habilidosos. Independente da remuneração e da época em que está sendo empregada, ela “remuneração” é, desde o início dos tempos, o mais importante elo entre empresas e trabalhadores. Todos dependem da remuneração para alcançarmos objetivos pessoais e profissionais.

Os antigos sistemas de remuneração salariais focavam na importância dos cargos dentro dos organogramas das empresas e não levavam em conta os resultados da organização.

Os novos sistemas de remuneração vêm sendo desenvolvidos para identificar os funcionários que podem contribuir, a curto e médio prazo, para os resultados econômicos e financeiros da empresa e, em longo prazo para a sustentação do negócio. Este é o conceito de remuneração estratégica.

Em décadas passadas não havia grandes preocupações em se cativar os funcionários, bastava um pequeno aumento em sua remuneração para que este se desse por satisfeito. Até porque o cenário era que a remuneração cobrisse outros gastos como alimentação, plano de saúde e aposentadoria complementar. No mundo contemporâneo com a evolução tecnológica a visão é outra, os pensamentos e ideais sofreram transformações culturais e de valores. Hoje não basta o reajuste em salários, existem outros fatores que vieram contribuir para o contentamento e o progresso nos resultados do empregador e do empregado.

Dentre essas exigências estão o reconhecimento profissional e as recompensas trabalhistas, sendo estes, a estratégia intencional utilizada como forma de vencer a desmotivação dos funcionários frente ao mercado concorrente, bem como agregar valores institucionais, profissionais e pessoais.

1.3 Importâncias da remuneração

O mercado está cada dia mais exigente, com o aperfeiçoamento das organizações ferramentas de trabalhos e desempenho de equipes muito bem desenvolvidas na administração do RH, a remuneração tem como principal importância no reconhecimento na área de contratação do mercado e em empregos mais qualificados atingindo um benefício, muitas vezes mais atrativos e satisfatórios transparecendo um bem estar diferenciado na área e no ambiente de trabalho.

“Ninguém motiva ninguém”. Em contextos gerais a motivação será fator decisivo em ambientes competitivos e complexos, mas tem-se que definir qual fator motivacional será oferecido para profissionais melhores tendem a ganhar mais e melhor. Portanto, o maior destaque com ênfase na remuneração é justamente quanto vale o profissional de hoje ou qual remuneração que o mercado está disposto a pagar por um profissional qualificado que provoque mudança no ambiente de trabalho. A partir de 2008, o pacote de recompensas quantificava que uma pessoa recebe pelo seu trabalho, por outro lado a recompensa é uma retribuição, prêmio ou reconhecimento. Segundo o artigo 457 da CLT “compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do sérico, as gorjetas que receber”.

1º Integram o salário, não somente a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado.

3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados. Existem métodos tradicionais não quantitativos de recompensar os colaboradores, que são escalonamentos de remuneração. Parte-se do pressuposto que podem ser divididos em três graus: operacional, tático e estratégico.

Esse método pode supervalorizar uma classe de plano de carreira, bem como exprimir outra. Numa organização, o nível estratégico tende esse grau e depreciar o nível operacional, uma vez que o mesmo corresponde a base da organização e é composto por um número maior de colaboradores.

A remuneração pode ser ajustada de acordo com o seu desempenho e comprometimento com a empresa, com o reconhecimento de seu trabalho e dedicação pode ser que sua remuneração possa aumentar ou decrescer.

Outro ponto relevante, na tendência das organizações não é alinhar as remunerações a todos colaboradores, mas traçar uma estratégia que recompense os melhores, e, que principalmente acompanhe a evolução da empresa, bem com a evolução do mercado. Bem como, estabelecer padrões internos de equidade que sejam capazes de traduzir a contribuição de cada colaborador dentro da organização.

Não há mais uma estratégia de salário única e ideal para todas as organizações, quaisquer uma das novas abordagens salariais podem ser muito eficazes se ajustadas e alinhadas. Assim a remuneração total é composta de remuneração básica, o salário mensal, incentivos que são gratificações, bônus, seguro de vida, refeição, plano de saúde etc. além da remuneração existem as recompensas consideradas gratificações financeiras diretas e indiretas e não financeiras.

As recompensas financeiras diretas são constituídas pela soma do salário, bônus, comissão, já a recompensa financeira indireta são os benefícios oferecidos pela empresa, e as recompensas não financeiras são aquelas oferecidas ao empregado como forma de mantê-lo satisfeito no trabalho, são a segurando do trabalho, autoestima, reconhecimento etc.

Considerando os diversos modos de remunerar pessoas, atualmente há uma grande preocupação relacionada à qual seria melhor alternativa de pagar o empregado justamente? Pensando nisso, hoje as organizações procuram investir no sistema de remuneração estratégica, ou seja, procurar entender os interesses dos seus colaboradores onde também sejam contempladas as ações da empresa, observando-se o grau de desenvoltura e habilidade de cada profissional.

1.4 Conceito segundo os autores

Segundo Chiavenato (2004), é toda a forma de recompensa e pagamento, a remuneração deve englobar recompensas quantificáveis que o colaborador recebe pelo serviço prestado, que abrange três componentes: incentivos salariais, remuneração básica, remuneração indireta (benefícios).

Os colaboradores sentem-se mais valorizados quando suas remunerações os satisfazem. A melhora do desempenho, o cumprimento das metas, a boa convivência no ambiente de trabalho podem ser resultados de uma boa estratégia de remuneração, obtendo um maior vínculo entre a empresa e seus empregados.

Segundo Minamide (2004) os principais tipos de remuneração existentes são: remuneração funcional, por habilidades, por competências, remuneração variável, participação acionária, por alternativas criativas e remuneração de trabalho extraordinário.

1.5 Remuneração nas empresas

Inicialmente, receber um salário fixo no final de mês era a forma mais comum de remuneração. Mas, conforme as mudanças no ambiente empresarial ocorreram mudança na estratégia também, para se tornar competitiva no mercado em constante evolução, as organizações estão motivando cada vez mais seus colaboradores. A remuneração estratégica (será apresentada ao longo dessa pesquisa) vem ganhando espaço e aceitação, provando ser essencial como ferramenta de gestão.

Hoje a política de remuneração é bem mais planejada, além o salário fixo, há também os ganhos indiretos, benefícios, remuneração baseada em metas e desempenho do trabalhador, entre outras opções que auxiliam na motivação e produtividade de cada colaborador. Entretanto, para que essas estratégias tenham resultado, deve-se haver o gerenciamento e planejamento na empresa implantada,

para que assim garanta-se a valorização e o sentimento de corresponsabilidade dentre todos os indivíduos participantes. Esses tipos de remuneração incentiva os participantes pela busca de competência, cria um vínculo com a organização e as metas estabelecidas, contribuindo na potencialização de contribuição individual.

2 TIPOS DE REMUNERAÇÃO

2.1 Funcional

Conhecido popularmente como PCS (Plano de Cargos e Salários) é a forma mais comum utilizada entre as empresas em geral. Normalmente composta de: descrição de cargo, avaliação de cargos, faixas salariais, política para administração dos salários e pesquisa salarial.

2.2 Por habilidades

É a forma de remuneração que engloba os conhecimentos técnicos que são adquiridos ao longo da carreira profissional e dos treinamentos, onde o empregado receber chances de crescer profissionalmente. Bom trabalho em equipe, comunicação, ter poder em negociar, persuasão, são alguns dos exemplos de habilidades.

A remuneração por habilidades tem como foco as pessoas e não suas devidas funções, o que gera o desenvolvimento pessoal e consequentemente organizacional.

Para que o aumento salarial venha a ocorrer, é necessário que os empregados demonstrem seus domínios dos conhecimentos exigidos, para que consiga receber uma boa capacitação profissional.

Contudo, a composição de remuneração por habilidades são: os blocos de habilidades, carreira, avaliação salarial, evolução salarial, treinamento e desenvolvimento e certificação de habilidades.

2.3 Por competência

Baseado na remuneração por habilidades, esta, por competência, tem os mesmos aspectos (basicamente). Visando as atitudes, comportamentos e certificando o conhecimento que cada profissional deveria possuir para enfrentarem a exigência apresentadas e assim, desempenhando com perfeição suas devidas funções.

Devido ao crescimento do setor de serviços na economia, o aumento na demanda de profissionais e de novos talentos, a necessidade de conhecimentos específicos e a implementação de sistemas flexíveis e eficientes para a redução de estruturas hierárquicas, o sistema de remuneração passou a atuar no ambiente empresarial.

2.4 Variável

A remuneração variável define-se pelas diferentes formas de recompensa oferecidas aos colaboradores, desta forma, complementando a remuneração fixa. Pode haver um vínculo entre as atitudes e desempenho entre outras ações do trabalhador podem responder por parte de benefício.

Há a remuneração por resultados e a remuneração por participação acionária, ambas são formas de remuneração variável e estão paralelas ao desempenho.

O desempenho pode ser classificado por individualmente ou desempenho por equipe. Depois de feito a avaliação de desempenho cabe ao órgão responsável recompensar com prêmios, incentivos, benefício ou remuneração condizente com a expectativa estipulada para individuo ou grupo.

O objetivo da remuneração variável é criar uma ligação entre o desempenho e a recompensa, compartilhando resultados, aumentando a produtividade e transformando o custo fixo em variável, para a satisfação do colaborador e da empresa.

2.5 Participação acionária

Quando bem projetada, pode render bons resultados a longo e médio prazo. Funciona de uma maneira mais complexa e sofisticada que as outras formas de remuneração estratégica. Condiciona-se a uma relação estreita com a empresa, onde o colaborador se sente proprietário da organização, ganhando um senso de identidade e comprometimento para com os resultados. Essa estratégia foca em uma relação em longo prazo.

Contudo, para implantar um projeto de participação acionária este deve ser bem elaborada, pois a participação acionária pode resultar em desvantagens se mal planejada, como por exemplo, a distribuição mal dimensionada das ações, o que pode causar uma redução de valor unitário, prejudicando os acionistas.

2.6 Alternativas criativas

São maneiras de remuneração que cria um vínculo entre a ação gerada e o reconhecimento. O reconhecimento, *feedback* (o chamado “retorno”) e orientação é de extrema importância, pois auxilia na motivação e auxílio do empregado. Existem quatro tipos de reconhecimento: social, simbólico, relacionado ao trabalho e o financeiro. Exemplos de reconhecimento são: agradecimento público (social), convites para teatro (simbólico), promoção (relacionado ao trabalho) e ações da empresa (financeiro).

A implantação de qualquer sistema estratégico de remuneração depende das técnicas e políticas organizacionais de cada empresa. Em geral os modelos mais modernos de remuneração são implantados nas multinacionais ou em empresas de gestão inovadora e/ou de sistemas empresariais profissionais. Além dos benefícios e da remuneração, estes são divididos em modalidades.

2.7 Trabalho extraordinário

O sistema de remuneração estratégica é uma combinação equilibrada de diferentes formas de remuneração. A multiplicidade destas formas tem crescido devida a necessidade de encontrar maneiras criativas para aumentar o vínculo entre as empresas e seus funcionários.

Segundo o Decreto-Lei n. 49 408, 09/1969 (anexo XI) sobre a remuneração do trabalho extraordinário, “não se considera retribuição a remuneração por trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador”.

3 ETAPAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA DE REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA

Podemos agrupar a implantação de um sistema de remuneração estratégica da seguinte maneira:

- 1º Diagnóstico da empresa: levantar informações.
- 2º Direcionamento da empresa: saber onde a empresa deseja chegar.
- 3º Definição do modelo conceitual de remuneração: valorização das competências e habilidades ligadas às diversas funções.
- 4º Construção de um sistema de remuneração: estimar o grau de compatibilidade entre o sistema a ser adotado e a estratégico;
- 5º Implantação do sistema de remuneração estratégica: planejamento, gerenciamento e implantação.

4 O PAPEL DO SINDICATO

A existência dos sindicatos tem como objetivo principal à defesa dos interesses dos empregados, sendo que atuam por categorias de ramos de atividades e por base territorial.

Os sindicatos sempre representarão os empregados de suas categorias em negociações com as empresas, não podendo exercer o poder de fiscalização, somente podendo oferecer denúncias aos órgãos fiscalizadores.

Atualmente, em um mês pré-definido, o chamado de data-base, os sindicatos se reúnem com as empresas para a elaboração do “Acordo Coletivo”, onde definirão reajustes salariais, abonos, participação nos lucros, pisos salariais, e até novos direitos sociais (jornada de trabalho, remuneração das férias etc), desde que sejam mais favoráveis que as leis em vigor. Quando esta negociação chega a um impasse e não chega a um acordo, passa a ser submetida à Justiça do Trabalho, o que for definido terá que ser acatado por ambas as partes será chamado de “Dissídio Coletivo”. (Art. 511 e seguinte CLT, Art 8º CF).

5 MODALIDADES DA REMUNERAÇÃO

5.1 Abono

Os abonos são importâncias pagas pelos empregadores aos seus empregados para suprir determinadas necessidades ao serviço. Integram ao salário, segundo o Art. 457, Parágrafo 1º da CLT, desde que pagos com habitualidade.

5.2 Gratificações/ PLR (participação nos lucros e resultados)

São pagamentos efetuados pelo empregador, em decorrência de determinados trabalhos executados pelo seu empregado, e que também integram ao salário (Art. 457, Parágrafo 1º, da CLT). Podem ocorrer gratificações esporádicas, decorrentes de determinadas circunstâncias, não integram a remuneração.

A Participação No Lucro ou Resultado, conhecido como PLR, ou PR, ainda não transformada em lei, vigorando através de sucessivas reedições da Medida Provisória, mas apreciada na Constituição Federal de 1988 (Art. 7º inciso XI), dependente da formação de uma comissão composta de empregados eleitos e designados pela empresa que negociarão os objetivos/metast a serem atingidos mensalmente, semestralmente e/ou anualmente, valor da premiação, data de pagamento se o objetivo for atingido, através da formalização de um documento a qual os componentes da comissão assinarão.

5.3 Prêmios ou comissões

São vantagens salariais pagas a empregados, em decorrência de sua colaboração ou de sua participação na consecução dos objetivos ou lucros da empresa.

Essa remuneração é geralmente fixada em percentuais. Prêmios e comissões integram também o salário, na forma do Parágrafo 1º do Art 457 da CLT.

5.4 Ajuda de custo e diárias para viagens

É o valor que o empregado recebe para fazer frente aos gastos de locomoção, alimentação e hospedagem, é indenizado e não será incorporado ao salário. Neste caso o empregado deve prestar contas das despesas realizadas. Se o empregado recebe um valor a título de diária e não prestou contas de como gastou tal importância, trata-se de salário e deverá ser incorporado ao mesmo, desde que excedam a 50% do salário (Art 457 Parágrafo 1º da CLT).

5.5 Adicional de insalubridade

São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima do limite de tolerância fixado em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (Art. 189 da CLT). Exemplos: ruído, calor, poeira, produtos químicos, radiações, agentes ergonômicos etc. para complementar a lei, o Ministério do Trabalho (MTB) baixa Portaria, com limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (Art. 190, CLT).

Portanto, cabe à delegacia regional do trabalho exercer a fiscalização e notificar as empresas quanto às operações insalubres, conforme o quadro do Ministério do Trabalho, com adoção de medidas para reduzir a insalubridade aos limites de tolerância ou com a utilização dos equipamentos de proteção individual (EPs), para que se tome menos desfavorável ao trabalhador – (Art. 191, CLT).

O exercício do trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos no quadro do Ministério do Trabalho, assegura ao trabalhador o direito ao adicional de insalubridade, que será de 40%, 20% ou 10% do salário mínimo da região conforme se classificarem, nos graus máximos, médios e mínimos, respectivamente. Assim, o seu valor não recairá sobre o seu salário contratual. Qualquer que seja o ganho dos empregados, o salário mínimo regional sempre será a sua base.

A prorrogação nas jornadas de trabalho nas atividades, só é permitida mediante prévia autorização da Delegacia Regional do Trabalho.

O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo de indenizações (Enunciado nº 139 do TST).

O cálculo do valor da hora extra para o empregado que receber o adicional de insalubridade é feito considerando-se o adicional de insalubridade. É usado o mesmo critério para o cálculo de horas extras de trabalho com o adicional noturno.

Primeiro calcula-se 40%, 20% ou 10% do salário mínimo, somando-se com o salário a hora extra (Art. 192 da CLT).

Lembrando que: há Convenções Coletivas de Trabalho que estabelecem, que o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário mínimo profissional (piso da categoria), que é sempre superior ao salário mínimo.

Por tanto, quando houver essa cláusula esta deverá ser obedecida, pois a Convenção sobrepõe a lei, desde que favoreça o empregado.

5.6 Adicional de periculosidade

São consideradas atividade ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado (Art. 193, CLT). Para este FM, o Ministério do Trabalho baixou a Portaria com o quadro das atividades que se enquadram como perigosas inflamáveis, e explosivos são, portanto, os agentes que dão causas à configuração do trabalho com periculosidade, a Lei 7.369/85 criou o adicional de periculosidade para os eletricitários.

Os trabalhadores nessas condições dão ao empregado o direito ao adicional de periculosidade, cujo valor é de 30% sobre seu salário contratual, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (Art. 193, 1º, CLT)

Se o empregado trabalhar em serviço insalubre e perigoso, deverá optar pelo adicional de um dos dois.

Excetua-se proibições os menores aprendizes de 16 anos, estagiários de cursos de aprendizagem, na forma da lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pela autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), devendo os menores serem submetidos a exame médico semestralmente.

Se a empresa não paga o adicional, o empregado pode ingressar com dissídio individual na justiça do Trabalho, seja pessoalmente, seja através do Sindicato, quando se trata de um grupo de associados. O juiz designará um perito que fará o laudo (Art. 195, Parágrafo 2º, CLT). Segundo a Lei (Art. 196, CLT) as diferenças vencidas serão devidas, observando o prazo de prescrição de 5 anos. No entanto, condiciona o direito à inclusão da atividade no quadro do Ministério do Trabalho. Assim, só haverá o direito se a atividade estiver contida no quadro.

É importante notar que o adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário-base e não sobre o salário mínimo. O adicional de periculosidade incide apenas, sobre o salário-base e não sobre este, acrescido de outros adicionais.

5.7 Adicional noturno

Conforme prevê o Art. 73, CLT, salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos sobre a hora diurna. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, ou seja, o trabalho durante 7 horas noturnas equivale à 8 horas diurnas. Considera-se noturno, para efeito desse artigo, o trabalho executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da porcentagem.

Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplicam-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos, bem como às prorrogações do trabalho noturno.

O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário para todos os efeitos (férias, descanso remunerado, 13º salário etc.).

6 BENEFÍCIOS

6.1 Conceito

Segundo Marras (2009) “denomina-se benefício o conjunto de programa ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salário. O somatório compõe a remuneração do empregado”.

6.2 Visão de benefícios

Férias, 13º salário, vale-transporte, insalubridade e creche. Estes são apenas alguns dos benefícios conquistados, ao longo de vários anos, pelo brasileiro e que hoje, são considerados obrigatórios pela Legislação Trabalhista.

No contexto corporativo atual, onde a satisfação em trabalhar na empresa e a crença nos valores das companhias é cada vez mais valorizado, o salário e os benefícios já não são itens relevantes na retenção de talentos, mas podem agregar muito valor.

Os benefícios variam de acordo com a cultura e valores da empresa e tipo de negócio e grau de percepção, além da importância que os colaboradores têm em relação a essas vantagens, que podem variar de aprimoramento profissional à previdência privada.

Existem companhias que oferecem, por exemplo, premiações como carros e viagens. Para muitos, isso não pode não ser tão interessante, pois consideram uma oferta de desenvolvimento profissional, como MBAs e treinamentos, mais vantajosa.

A empresa deve questionar quem são seus talentos e o que é importante para eles. No passado, as companhias ofereciam planos de assistência médica e odontológico e isso bastava. No cenário atual, a prática mudou bastante, pois se existem profissionais altamente capacitados na empresa, devem ser avaliadas as vontades e aspirações desses profissionais.

Existem empresas que possuem benefícios flexíveis de acordo com a necessidade e gosto do colaborador, como escolha de cursos para aprimoramento profissional, planos de previdência privada e viagens de negócios (LAUER, 2010).

6.3 Sistema de um programa de benefícios

O objetivo de um programa de benefícios, geralmente, atende os interesses da organização e dos indivíduos. As metas da organização são efetivadas na medida em que a empresa garante as necessidades básicas como: a manutenção do ambiente de trabalho, os cuidados com a ergonomia e saúde do trabalhador, baixo índice de ausência e rotatividade de pessoal, dentre outras. Isso faz com que a organização ganhe prestígio e se torne competitiva no mercado.

Esses benefícios atraem e retêm os talentos das empresas, o que é essencial para toda empresa que busca um diferencial mercadológico. Para que isso ocorra, devem ser adotadas novas políticas e estratégias no ambiente de trabalho, bem como as iniciativas e premiações por base de metas.

Os benefícios compõem a “remuneração indireta”, esta pode integrar parte do pacote de remuneração oferecido pela empresa; concedidos aos profissionais de forma não pecuniária. Assim, representa um ganho não apenas para o trabalhador, mas também a seu ambiente familiar, caso o benefício privilegie a família do profissional.

Para a implantação efetiva, deve-se analisar cuidadosamente os aspectos empresariais, para que desta forma o maior número possível de colaboradores participe, evitar confusões ou discriminações entre os funcionários e reconhecer as demandas de cada grupo vigente. Os benefícios devem voltar-se para as necessidades básicas do trabalhador, complementando e assegurando sua qualidade de vida.

Preferencialmente, os benefícios devem ser regidos em coparticipação entre a empresa e o colaborador em questão do capital de custo, assim não haverá comprometimento no orçamento e gastos e sim, um controle de custos efetivo e sem a perda dos lucros investidos.

Para o sucesso de um plano de benefício é necessário uma boa comunicação com os profissionais, deixando transparentes os objetivos desta forma de remuneração, conscientizando a concessão dos benefícios pela empresa e informando as tabelas de coparticipação e os custos dos benefícios para a empresa. Devem ser expressamente explicados:

- Quais benefícios são oferecidos por força de lei e/ou convenção/acordo coletivo?
- Quais benefícios são oferecidos por liberdade da empresa?
- Qual o impacto destes benefícios na remuneração mensal dos colaboradores?
- Quais são os critérios de elegibilidade dos beneficiados?

6.4 Objetivos de um plano de benefícios sociais

As pessoas são atraídas e participam da organização não somente em função ao cargo, do salário, das oportunidades, do clima organizacional, mas também em função das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar. Sem os benefícios, o emprego teria outra perspectiva. Os benefícios procuram trazer vantagens e desvantagens tanto para a organização como para o empregado, com extensões à comunidade. Isto pode ser observado nas tabelas a seguir.

Tabela 1 – Vantagens Dos Benefícios

Para a organização	Para o empregado
Eleva a moral do empregado;	Oferece conveniência não avaliáveis em dinheiro;
Reduz a rotatividade e absenteísmos;	Oferece assistência disponível na solução de problemas pessoais;
Eleva a realidade do empregado com a	Aumenta a satisfação no trabalho;

empresa;	
Facilita o recrutamento e a retenção do pessoal;	Contribui para o desenvolvimento pessoal e bem individual;
Aumenta a produtividade e diminui o custo unitário do trabalho;	Reduz o sentimento de insegurança;
Demonstra as diretrizes e os propósitos da empresa para com os empregados;	Oferece oportunidades adicionais de assegurar o status social;
Reduz distúrbios e queixas;	Oferece compensação extra;
Promove relações públicas com a comunidade;	Melhora as relações com a empresa;
Retêm novos talentos.	Reduz as causas de insatisfação.

Fonte: Revista Interdisciplinar Científica Aplicada.

Tabela 2 – Desvantagens Dos Benefícios

Para a organização	Para o empregado
Custos significativos;	Custos significativos;
Mudanças de cultural organizacional.	Alterações de planos;
	Insatisfação;
	Insegurança.

Fonte: GRUPO RH.

7 DIVISÃO DOS BENEFÍCIOS

Os planos de benefícios podem ser divididos conforme a sua natureza, exigência e objetivo.

Segundo Chiavenato (2009) quanto à natureza, os planos de benefícios podem ser classificados como monetários (geralmente por meio de folha de pagamento), ou não monetários (vantagens ou facilidades para os beneficiados). São eles:

- Benefícios monetários: férias, 13º salário, gratificação, complementação da aposentadoria etc.
- Benefícios não monetários: transporte, lanchonete, refeitório, plano de empréstimo, gratificação etc.

Quanto ao seu objetivo, os planos podem ser classificados em assistências (planos que visam aos empregados e suas famílias, em casos de imprevistos ou emergências); recreativos (proporcionam aos empregados condições de diversão, higiene mental e repouso, podendo até mesmo se estender a sua família); supletivos (visam proporcionar aos empregados certas facilidades, conveniências e utilidades, para melhorar sua qualidade de vida), dependendo do objetivo que se pretende alcançar (CHIAVENATO, 2009).

- Benefícios assistenciais: médico, plano odontológico, financeiro, educacional, medicamento, jurídico e cooperativo de consumo.
- Benefícios recreativos: clube, colônia de férias, lazer recreativo esportivo, cultural, excursões programadas, música ambiente etc.
- Benefícios supletivos: restaurante no local de trabalho, estacionamento privado, distribuição de café, bar etc.

Quanto a suas exigências, os benefícios se dividem em legais (exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou por convenção coletiva) e espontâneos (não são exigidos por lei, concedidos por liberdade das empresas). São eles:

- Benefícios legais: salário maternidade, horas extras, adicional noturno, seguro acidente de trabalho, férias etc.
- Benefícios espontâneos: refeições, transporte, planos de saúde, complementação de aposentadoria etc.

7.1 Benefícios flexíveis

São aqueles em que a organizações oferecem aos seus profissionais, é uma opção de livre escolha dos benefícios que mais se adaptam ao perfil do colaborador, de acordo com o que oferece a empresa.

Visto que os benefícios concedidos pelas empresas não atendem à todos os colaboradores de uma mesma maneira, como em fatores diversos, tais como: idade, salário, estado civil, escolaridade, momento de vida e outros. Influenciam no grau de representatividade que cada benefício possui para cada indivíduo. Tenta maximizar o grau de adequação e satisfação, os benefícios flexíveis estão cada vez mais sendo implantados nas empresas.

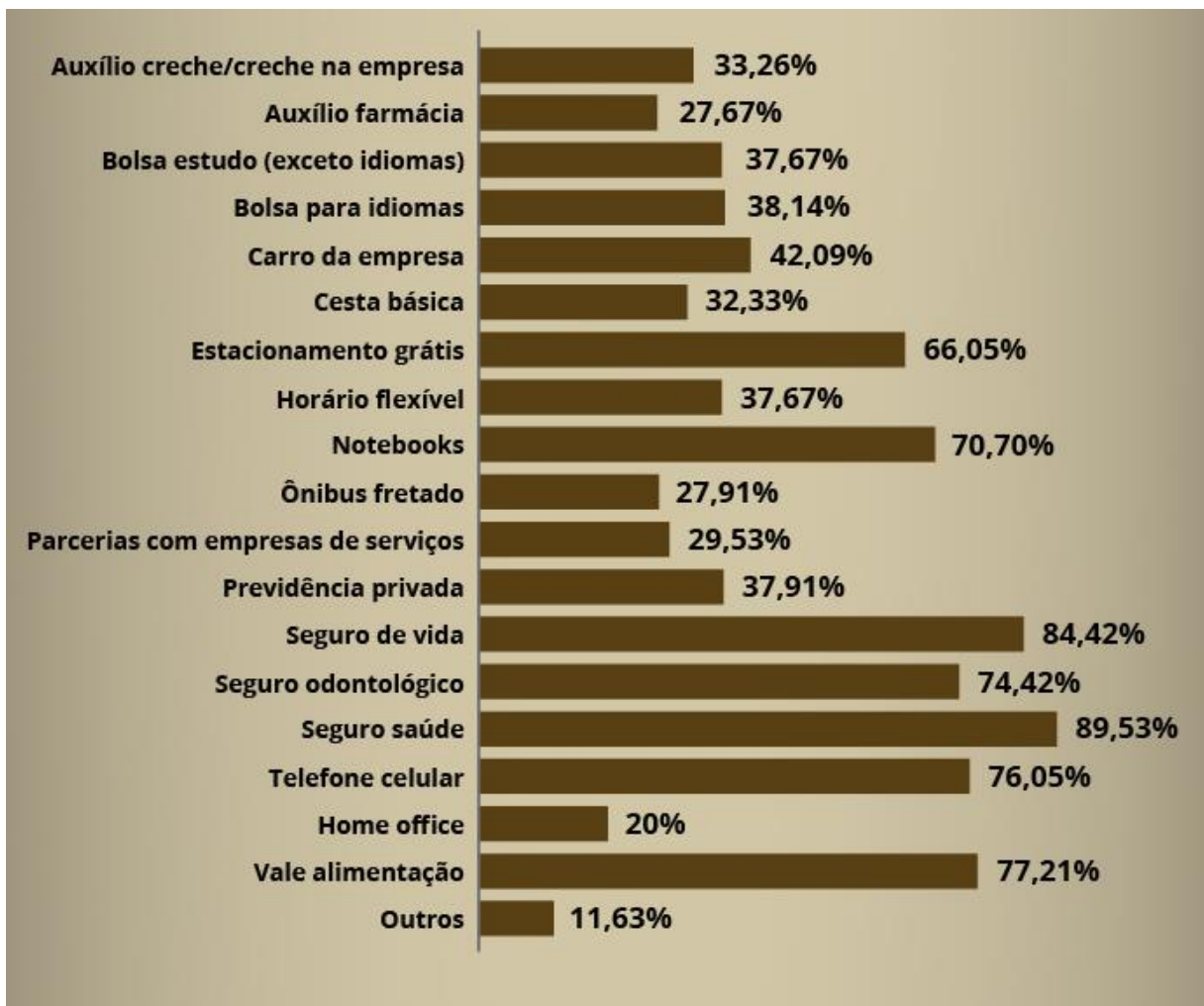
Assim, cada colaborador dispõe de um “pacote” de benefícios diferente, relacionando melhor com a fase e momento da sua vida. Os planos ainda podem apresentar a sua renovação de tempos em tempos, desta forma, o colaborador redefine suas opções de acordo com as mudanças que ocorrem ao longo do tempo de serviço prestado. Ao mesmo tempo, a empresa tem a oportunidade de redefinir contratos e prestadores, modificar os preços das opções e controlar os custos com os benefícios. A seguir, algumas vantagens deste tipo de benefício:

- Garante melhor aproveitamento e satisfação das necessidades individuais;
- Permite ao empregado perceber o custo dos benefícios;
- O empregado passa a ser parcialmente responsável pela administração dos benefícios;
- Facilita alterações no “pacote de benefícios”;
- Possibilita repasse ao empregado das alterações de custos;

- A empresa determina o custo e o empregado determina como o pacote deve ser.

Outra estratégia que pode ser adotada é a determinação de pontos. A empresa determina quantos pontos o profissional terá direito e qual o preço que será conferido a cada benefício. Desta maneira, o colaborador mediará a forma na qual quer consumir seus pontos.

Figura 1 – Os benefícios oferecidos pelas empresas no Brasil (%)



Fonte: Exame.

Deve ser permanente lembrado que a implementação de benefícios requer atenção e cuidado, gerenciado e assessorado por um profissional

especialista da área de Gestão de Pessoas. Deve-se garantir a adoção das melhores práticas e que assim atendam a demanda, as características e as condições da empresa e do colaborador. A assessoria deverá:

- Contatar, realizar orçamentos e/ou estudar propostas de fornecedores;
- Montar propostas de planos de benefícios;
- Pesquisar a demanda dos colaboradores;
- Planejar e monitorar a implantação;
- Participar da comunicação dos planos aos colaboradores.

8 BENEFÍCIOS COMO FATOR DE MOTIVAÇÃO

É importante salientar que motivação representa uma razão, ou seja, é necessário haver um motivo para as coisas, por isso, num ambiente social positivo, que proporciona aos seus funcionários benefícios e se compromete cada vez mais com eles são boas as argumentações exigentes para almejar um espaço numa empresa como essa.

Levando-se em conta que os indivíduos possuem diversas diferenças e características individuais, pode-se concluir que os colaboradores diferem quanto às suas tendências motivacionais.

A motivação passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade desse trabalho, pois cada pessoa busca o seu próprio referencial de auto-estima e de auto-identidade.

8.1 Como reter talentos através dos benefícios

Reter seus talentos tem sido um grande desafio para a maioria das companhias. O problema é que cada indivíduo pensa, age e se motiva de diferentes maneiras, estando sua produtividade diretamente ligada a estes motivadores. Identificar a “equação motivadora” de cada funcionário e se possível atendê-la é fundamental para garantir um ambiente corporativo mais produtivo e com alta taxa de retenção destes talentos.

As empresas têm quatro fatores que motivam os colaboradores, são eles:

- Dinheiro: está relacionado ao salário, comissão, 13º salário;
- Segurança: está relacionada à estabilidade do emprego, regras claras e um bom ambiente de trabalho;
- Aprendizado: é todo conhecimento que a empresa proporciona por meio de treinamentos formais e do aprendizado informal que se adquire durante o expediente;

- Status: é como a empresa proporciona aprovação social ao colaborador (elogios públicos, promoções e reconhecimento).

9 ESTUDO DE CASO: EMPRESA CARGILL

No Brasil desde 1965 e com mais de 10 mil funcionários, a Cargill é uma das maiores indústrias de alimentos do país. Com sede em São Paulo (SP), a empresa está presente em 16 estados brasileiros por meio de unidades industriais, armazéns e escritórios em 191 municípios. A Cargill ajuda seus clientes a alcançar o sucesso por meio da colaboração e da inovação, e está comprometida a usar seu conhecimento e experiência globais para superar desafios econômicos, ambientais e sociais onde quer que faça negócios. Em 2014, alcançou receita líquida consolidada de R\$ 26,2 bilhões.

O conhecimento da Cargill sobre toda a cadeia agrícola alimentícia e sua experiência em mercados globais ajudam a levar alimentos do campo aos lares.

9.1 Remuneração e Benefícios

A Cargill procura atrair, motivar, recompensar e reter funcionários de alto desempenho, que contribuem para o sucesso da corporação. Faz isto por meio de uma comunicação aberta sobre sua filosofia e suas políticas de remuneração.

Estas políticas de remuneração estão alinhadas aos objetivos e estratégias da empresa e são norteadas pelas melhores práticas e tendências de mercado. Compreendem um pacote que inclui, além do salário, programas de remuneração variável e benefícios atraentes e competitivos.

9.2 Alguns Benefícios

Saúde

A Cargill oferece planos de assistência médica e odontológica, com amplas coberturas, visando o bem-estar de todos os funcionários e seus

dependentes. Também possui um programa de gerenciamento de doenças crônicas e acompanhamento de casos especiais.

Segurança de Vida em Grupo

Para garantir respaldo econômico aos funcionários e seus familiares em casos de morte, acidente ou invalidez, a Cargill oferece gratuitamente o Seguro de Vida em Grupo a todos os funcionários, que também têm a opção de contratar um seguro complementar.

Restaurante/Vale-refeição

A Cargill mantém restaurantes internos em algumas de suas unidades, que oferecem aos funcionários uma alimentação saudável e balanceada. Nos locais onde não há restaurantes da empresa, é concedido vale-refeição.

Transporte

O vale-transporte está à disposição de todos os funcionários que têm esta necessidade, nas localidades onde há deficiência de transporte público, a Cargill coloca à disposição ônibus fretados aos funcionários.

Cargill Prev

Cargill Prev, uma entidade de previdência privada sem fins lucrativos mantida pela Cargill, tem o objetivo de proporcionar a todos os funcionários uma aposentadoria segura. A entidade administra benefícios previdenciários e assistenciais.

Cooperativa de Crédito

Iniciativa dos próprios funcionários, pela qual os funcionários todos os podem optar por participar. Tem como objetivo realizar empréstimos de forma rápida e simplificada, com juros inferiores aos praticados pelo mercado.

Programa Novo Tempo

Há mais de 10 anos, o Programa Novo tempo oferece perspectivas a uma etapa importante na vida dos funcionários: a transição de carreira. O Programa é desenvolvido com o acompanhamento de consultoria especializada por meio da qual

os participantes discutem as estratégias e oportunidades para concretizar seus projetos pessoais depois da Cargill.

Cartão Escolar para filhos de Funcionários

Em apoio e incentivo aos estudos e desenvolvimento dos filhos de funcionários com idade entre 6 e 14 anos, a Cargill concede anualmente um cartão destinado à compra de material escolar.

Benefícios de Final de Ano

Como complemento às comemorações de final de ano, a Cargill concede anualmente a seus funcionários o Cartão Alimentação de Natal e o cartão Brinquedo para filhos de funcionários com até 12 anos de idade.

Apoio à Amamentação

O escritório central – por ter muitas funcionárias – conta com uma sala de apoio à amamentação, destinada às funcionárias que retornam de licença maternidade e queiram estender o período de amamentação. Também são realizadas palestras sobre o tema para as funcionárias gestantes.

Homenagem Por Tempo de Serviço

Em agradecimento aos funcionários que completam 10, 20, 25, 30, 35, 40 e 45 anos de empresa, a Cargill presta homenagem a esses funcionários anualmente. Ainda oferece alguns recursos e programas que variam de acordo com as necessidades de cada unidade da empresa, entre elas o Grêmio Recreativo – que coloca à disposição algumas facilidades aos funcionários – e ações de Medicina Preventiva, como por exemplo, campanhas de vacinação.

9.3 Comentário final – Cargill

Embora a empresa em questão ofereça a seus funcionários uma gama de benefícios que ajudam e incentivam seus colaboradores a serem motivados produtivos, podemos comparar com outras empresas que oferecem benefícios que

não são oferecidos pela Cargill como, 14º salário, os restaurantes deveriam ser oferecidos em todas as unidades, o ônibus fretado também um benefícios a ser estendido à todas unidades, possibilitando assim mais conforto e diminuir o tempo gasto pelos funcionários em percurso o que com certeza chegariam a empresa mais descansados e conseqüentemente também melhorando a produção.

Com base na empresa Cargill, o sistema de qualificação e reconhecimento do trabalho dos funcionários é um grande sistema de remuneração e benefícios muito bem elaborado, transmitindo confiança e bem estar no ambiente de trabalho.

A empresa valoriza muito os seus colaboradores, por isso ela cria e fornece uma grande variedade de benefícios, o que representa um grande incentivo onde o funcionário reconheça contribuindo profissionalmente com o seu trabalho. O sistema e planejamento da empresa em dia, de acordo com a cultura e necessidades de seus funcionários.

Com todo benefícios, muitas vezes as pessoas se adaptam a empresa, criando uma grande relação com a vida dos funcionários (após) o ambiente de trabalho. Utilizando essas aplicações a empresa se tornou mais competitiva e reconhecida no mercado, associando ambas às coisas com grandes pesquisas e testes entre teorias e práticas para chegar ao ponto de satisfação entre a empresa e funcionários. Esses estudos foram fundamentais para a empresa Cargill, tornando-se uma líder no mercado e em dia com condições necessárias para um desenvolvimento produtivo e qualitativo.

CONCLUSÃO

Sabemos que remuneração e os benefícios, não são os únicos instrumentos para manter colaboradores dentro da organização, mas são fatores incentivadores para que os mesmos queiram entrar na empresas e ficar. A gestão da empresa deve estar buscando sempre incentivar e utilizar métodos para que não percam profissionais qualificados, por não estar dentro das expectativas do mercado.

Ao estudar o tema abordado, identificamos a importância de manter-se competitivo no mercado, das formas de tipos de remuneração e benefícios, da proteção do trabalhador pela CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) e as consequências de uma implantação estratégica para a motivação e valorização dos funcionários.

Deve-se sempre levar em conta o planejamento de toda a operação para que esta esteja estruturada e não acabe como perda de recurso em potencial. As estratégias abordadas devem ser analisadas, para definir qual delas se encaixa melhor a cada ambiente e situação empresarial.

O gerencialmente destes programas deve ser feito por um profissional de gestão de pessoas, ou que tenha experiência na área de benefícios ao trabalhador.

Contudo, devem-se conscientizar as empresas os colaboradores da importância que essas ações tem. Os resultados esperados da implantação são válidos para ambos os contribuintes; gerando uma relação de confiança e identificação, bem como lucro e produtividade.

REFERÊNCIAS

_____. EXAME.com. **Como reter os talentos na minha empresa?**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/pme/noticias/como-reter-os-talentos-na-minha-empresa/>>. Acesso em: 13 mar. 2016.

BISPO, Patrícia. **Empresa funcionários e benefícios!**. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Salario_Beneficio/Materia/1950/empresa-funcionarios-e-beneficios.html#>. Acesso em: 24 mar. 2016.

BORSAGLI, Janaina Carla Rodriguês. **Competências profissionais**. Disponível em: <http://disciplinas.nucleoad.com.br/pdf/Livro_competencias_profissionais.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2ª Ed. São Paulo: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho**. 6ª. Ed. Barueri: Manoela. 2009.

GARCIA, Juliana do Nascimento; FELICIO, Joselene Lopes. **Programa de benefício como ferramenta de suporte nas empresas para a retenção de funcionários**. Disponível em: <<http://www.uniesp.edu.br/revista/revista2/publi-sintese2.php?codigo=5>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

LAUER, Caio. **Benefícios são importantes para a valorização profissional**. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/mercado-gestao-rh/beneficios-sao-importantes-para-a-valorizacao-profissional>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

MACHADO, Evandro. **Benefícios sociais: um estudo da satisfação profissional na atratividade e retenção de pessoas em uma organização do setor de saneamento de Minas Gerais**. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/evandro_machado.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2016.

MARINHO, Iris. **Motivação nas empresas**. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAYIIAC/motivacao-nas-empresa>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13ª Ed. São Paulo: Saraiva. 2009.

MINAMIDE, Camila Hatsumi. **Sistemas de remuneração tradicionais e a Remuneração estratégica**. Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/sistemas-de-remuneracao-tradicionais-e-a-remuneracao-estrategica/>>. Acesso em: 22 abr. 2016.

NUNES, Paulo. **Remuneração**: conceito de remuneração. Disponível em: <http://www.knoow.net/cienceconempr/contabilidade/remuneracao.htm>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

PIMENTEL, Ana Cristina Eiris. **A rotatividade de trabalhadores do conhecimento nas corporações privadas**. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/G291926.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2016.

ETEC "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título "**Tipos de remuneração e benefícios oferecidos nas organizações**" apresentado na **ETEC "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, ___ de _____ de 20__.

Nome	RG	Assinatura
Caio Eduardo Lujan	4121357-x	
Erika Tatiane Lopes	40762869-1	
Mateus Aparecido Frigeri	41531281-4	
Reginaldo Antônio Alves	16137258	
Renata Cubas de Souza Paulino	26463493-7	
Simone Theodoro Barra	53667504-1	

ETEC "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Tipos de remuneração e benefícios oferecidos pelas organizações”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, ___ de _____ de 20__.

Nome	RG	Assinatura
Caio Eduardo Lujan	4121357-x	
Erika Tatiane Lopes	40762869-1	
Mateus Aparecido Frigeri	41531281-4	
Reginaldo Antônio Alves	16137258	
Renata Cubas de Souza Paulino	26463493-7	
Simone Theodoro Barra	53667504-1	