

ETEC "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"
Técnico em Recursos Humanos

Andressa Rovani

Fernanda Suelen Kunz

Flávia Bussadori Maziero

Graziela Cirilo de Oliveira

Jéssica Cristina Luiz

Nicole Santana Rocha

**BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS: motivação para a produtividade da
organização**

Araraquara

2017

**Andressa Rovani
Fernanda Suelen Kunz
Flávia Bussadori Maziero
Graziela Cirilo de Oliveira
Jéssica Cristina Luiz
Nicole Santana Rocha**

**BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS: motivação para a produtividade da
organização**

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 a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação das Professoras Gabriela Messias da Silva e Luciana Fabiano de Almeida Steinle.

**Araraquara
2017**

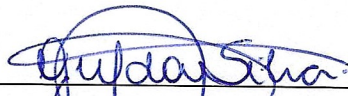
Andressa Rovani
Fernanda Suelen Kunz
Flávia Bussadori Maziero
Graziela Cirilo de Oliveira
Jéssica Cristina Luiz
Nicole Santana Rocha

**BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS: motivação para a produtividade da
organização**

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**.

Aprovado em 27 de junho de 2017.

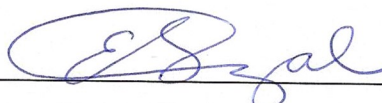
Banca Examinadora:



Prof^a. Orientadora: Gabriela Messias da Silva



Prof^a. Orientadora: Luciana Fabiano de Almeida Steinle



Prof^a. Avaliadora: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

AGRADECIMENTO

A Deus por nos ter dado forças para seguir e não desistir, por nos ter dado saúde e ter ajudado no término desse trabalho de conclusão de curso.

À Etec Prof^a Anna de Oliveira Ferraz pela oportunidade da aprendizagem e crescimento tanto pessoal como na formação técnica.

As nossas orientadoras por todo o suporte e correção.

Ao corpo docente, a direção e administração pela paciência e a dedicação buscando sempre nos proporcionar um melhor aprendizado em todo o decorrer do curso.

Aos colegas de classe pela parceria e amizade, pelos momentos de descontração, experiências e todas as conquistas.

Aos nossos Pais, familiares e amigos pelo amor, força, apoio e também pelo incentivo que nos deram desde o início.

Aos demais que participaram dessa parte importante de nossa trajetória.

O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.

JOSÉ DE ALENCAR

RESUMO

Muitas organizações buscam um crescimento financeiro e resultados econômicos positivos. Por este motivo, é necessária uma maior atenção aos seus colaboradores. E é em busca de oferecer algo que possa ser benéfico para todos, que as empresas têm voltado sua atenção para a questão da Motivação. Mas desenvolver um ponto de vista sobre a motivação dentro das empresas é uma tarefa com muitos desafios para o RH, pois muitas vezes é difícil a compreensão das ações de cada funcionário. Diante disto, o presente trabalho tem o intuito de identificar se os Benefícios Espontâneos podem ser utilizados dentro das organizações como forma de Motivação, e para tanto, a metodologia utilizada consiste de pesquisa bibliográfica, sendo a coleta de informações realizada através de dados retirados de sites e pesquisa de opinião onde foi levado em consideração aquilo que as pessoas acham importante dentro de uma empresa e o que as motiva no trabalho. A análise do tema espera contribuir com informações relevantes para as empresas e para futuros estudos no sentido de ampliar os conhecimentos sobre o assunto abordado.

Palavras-chave: Benefícios Espontâneos. Motivação. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

Many organizations are looking for financial growth and positive results. For this reason, more attention is needed to your employees. And it is in search of something that can be beneficial to everyone, that as companies have turned their attention to a subject of Motivation. But a point of view about a motivation within companies is a task with many challenges for Human Resources, it is often difficult to understand the actions of each employee. In view of this, the present work aims to identify whether Spontaneous Benefits can be used within organizations as a form of Motivation, and for that, a methodology of bibliographic research, being a collection of information carried through data taken from web sites and research of An opinion where one has taken into account what people think important within a company and how it motivates them at work. The analysis of the theme hopes to contribute with information relevant to the companies and for future studies without meaning to broaden the knowledge about the subject addressed.

Keywords: Spontaneous benefits, motivation, associations.

Lista de Figuras

| | |
|--|-----------|
| Figura 1 – Pirâmide hierarquia nas necessidades de Maslow | 23 |
|--|-----------|

Lista de Gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 – Perfil (Sexo) | 30 |
| Gráfico 2 – Perfil (Idade) | 31 |
| Gráfico 3 – Conhecem os benefícios exigidos por lei..... | 31 |
| Gráfico 4 – Conhecimento sobre o assunto (Benefício Espontâneo)..... | 32 |
| Gráfico 5 – Se sentem mais motivados ao receber o benefício espontâneo | 32 |
| Gráfico 6 – Benefícios | 33 |

Lista de Tabela

| | |
|--|-----------|
| Tabela 1 – Principais benefícios concedidos nas empresas no Brasil..... | 26 |
|--|-----------|

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 12 |
| 1 CONCEITO DE MOTIVAÇÃO | 13 |
| 1.1 Motivação intrínseca | 13 |
| 1.2 Motivação extrínseca..... | 14 |
| 1.3 Teorias da motivação | 14 |
| 1.3 .1 Teoria de Abraham Maslow | 15 |
| 1.3 .2 Teoria de Frederick Herzberg..... | 15 |
| 1.3 .3 Teoria X e Y..... | 16 |
| 2 IMPORTANCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO..... | 18 |
| 3 BENEFÍCIOS | 20 |
| 3.1 Benefícios Sociais | 20 |
| 3.2 Benefícios Legais | 20 |
| 3.3 Benefícios Espontâneos | 21 |
| 3.4 Vantagens dos Benefícios | 21 |
| 4 NECESSIDADES DAS ORGANIZAÇÕES E DE SEUS COLABORADORES..... | 23 |
| 5 MEIOS DE BENEFÍCIOS ESPONTANEOS NA BUSCA DE RESULTADOS POSITIVOS..... | 26 |
| 6 METODOS DE MOTIVAÇÃO VISANDO MELHORIAS | 28 |
| 7 PERCEPÇÃO EM RELAÇÃO AO TEMA ABORDADO..... | 29 |
| 8 PESQUISA | 30 |
| 8.1 Gráficos | 30 |
| 8.2 Relatório | 33 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 35 |
| REFERÊNCIAS..... | 36 |
| APÊNDICE..... | 38 |
| ANEXOS | 40 |

INTRODUÇÃO

Não é segredo que nos tempos atuais, as pessoas têm buscado melhor qualidade de vida, seja no trabalho ou fora dele. E se analisarmos pelo ponto de vista em que passamos mais horas do dia trabalhando do que fazendo outras coisas, torna-se comum que as empresas mais procuradas para vagas de emprego e certamente as mais bem vistas pela sociedade são aquelas que têm programas estabelecidos para possibilitar essa melhoria na qualidade de vida dos seus funcionários. No entanto, mesmo assim ainda existem pessoas desmotivadas, mas, por que isso ocorre? Como manter as pessoas motivadas para o trabalho?

Por estes motivos, as organizações têm buscado meios para torne-se mais atrativas no intuito de conquistar funcionários que contribuam para que a empresa se destaque diante as outras. Um dos grandes desafios das organizações é tornar para o funcionário o local de trabalho motivador, despertando ao colaborador a satisfação plena no desenvolvimento de sua função.

Assim, dentre vários fatores que podem estar relacionados com a qualidade de vida dentro e fora das organizações, estão inclusos os Benefícios Sociais Espontâneos utilizados como forma de Motivação. Porém cada funcionário tem sua necessidade específica, então é necessário descobrir como os benefícios serão fatores de motivação para o colaborador, sabendo o que a empresa necessita e procura para seu crescimento.

1 CONCEITO DE MOTIVAÇÃO

Dicionário Aurélio:

Motivação – Ato ou efeito de motivar, exposição de motivos ou causas, conjunto de fatores, os quais agem entre si, e determinam a conduta de um indivíduo (móbil+ções). Motiviar – Dar motivo a, causar, despertar o interesse por (aula, conferencia, atividade, etc.), ou de (alguém), incitar, mover, estimular. Motivo – causa, razão, Fim, Intuito.

Michaelis:

Motivação mo.ti.va.ção sf (motivar+ção) 1 Ato de motivar. 2 Exposição de motivos. 3 Psicol Espécie de energia psicológica ou tensão que põe em movimento o organismo humano, determinando um dado comportamento. 4 Sociol Processo de iniciação de uma ação consciente e voluntária.

São muitos conceitos e ideias sobre a motivação. Mas independente de qual conceito é mais interessante ou não, a motivação transformou-se em um requisito importante para o homem e sua profissão. E por isso é um assunto de extrema importância na área de Recursos Humanos.

Segundo o texto de Marinho, Maximiano afirma que (2006)

A palavra motivação deriva do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. Em seu sentido original, a palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão. O comportamento humano sempre é motivado. Sempre há um motor funcionando, que movimenta o comportamento humano. De vez em quando o motor fica em ponto morto ou para de funcionar e a pessoa fica desmotivada.

1.1 Motivação Intrínseca

A motivação intrínseca está relacionada à força interior, capaz de se manter ativa mesmo diante da adversidade. Este tipo de motivação é independente

do ambiente, das situações e das mudanças, estando relacionada aos interesses individuais e que podem ser alterados apenas por escolha da pessoa.

Geralmente, a motivação interna está associada a metas, objetivos e projetos pessoais que estimulam o indivíduo a acordar todos os dias, enfrentar o trânsito e se dedicar a horas intensas de trabalho. Este é um tipo de motivação que está presente em todas as pessoas, pois é o que gera força para estar em movimento, conquistar coisas e escrever sua própria história.

1.2 Motivação Extrínseca

A motivação extrínseca está relacionada ao ambiente, às situações e aos fatores externos. Um exemplo claro de motivação extrínseca são as premiações de campanhas para a equipe comercial ou bônus oferecidos para vendedores que alcançarem determinado valor de faturamento.

No ambiente corporativo, o clima organizacional, atividades diversificadas, treinamentos de aprimoramento e outros benefícios se destacam como eficientes formas de motivação externa que mantém os funcionários comprometidos e produtivos.

Este tipo de motivação é uma maneira de ajudar as pessoas a se manterem engajadas, e serve como um fator complementar. Isso significa que, em hipótese alguma, os indivíduos podem ser dependentes da motivação extrínseca. Eles devem, na verdade, sempre estimular a automotivação.

1.3 Teorias da motivação

Na busca de entender os mecanismos que geram a motivação trazendo novas informações e conhecimento, alguns estudiosos desenvolveram Teorias com a intenção de promover maior entendimento sobre o assunto em vista que o tema

trás uma questão bastante complexa, pois as pessoas são diferentes e suas necessidades variam de individuo para individuo trazendo comportamentos diversos.

1.3.1 Teoria de Abraham Maslow

Para o psicólogo norte-americano Abraham Maslow (1908-1970), a motivação está diretamente ligada à satisfação de necessidades; sua proposta de hierarquia de tipos de necessidades, conhecida como Pirâmide de Maslow, pode ser resumida assim:

Na base da pirâmide nós temos necessidades indispensáveis à vida, chamadas de necessidades primárias, como a satisfação de necessidades fisiológicas básicas do corpo físico (respiração, comida, água, etc.).

Logo acima vem a necessidade de segurança, de amor e relacionamentos e de estima; por último, no grau mais refinado, vêm as necessidades de realização pessoal; estas são chamadas de necessidades secundárias. As necessidades primárias são atendidas externamente (comida, roupa, dinheiro, etc.); as necessidades secundárias são atendidas internamente (sensações de afeto, autoestima, realização pessoal)

1.3.2 Teoria de Frederick Herzberg

A Teoria dos Dois Fatores foi desenvolvida pelo americano Frederick Herzberg.

A teoria teve por base entrevistas realizadas com diversos profissionais da área industrial de Pittsburgh. Seu objetivo era identificar os fatores que causavam a satisfação e a insatisfação dos empregados no ambiente de trabalho. Para isso, questionou os entrevistados sobre o que os agradava e os desagradava nas empresas em que trabalhavam.

Herzberg, então, dividiu estes relatos em dois fatores: motivacionais (os que agradavam) e higiênicos (os que desagradavam). Diferentemente de Abraham Maslow, que estudou a satisfação das necessidades das pessoas em diversos campos de sua vida, Herzberg procurou estudar o comportamento e a motivação das pessoas dentro das empresas, especificamente.

Nesta teoria, os fatores higiênicos são aqueles necessários para evitar que o funcionário fique insatisfeito em seu trabalho, porém, eles não são capazes de fazer com que ele se sinta completamente satisfeito. Para ele o oposto de satisfação não é a insatisfação, mas nenhuma satisfação. Bem como, o oposto de insatisfação não é a satisfação, mas sim nenhuma insatisfação.

Os Fatores Higiênicos dizem respeito às condições físicas do ambiente de trabalho, salário, benefícios sociais, políticas da organização, clima organizacional, oportunidades de crescimento, etc. Segundo Herzberg, estes fatores são suficientes apenas para evitar que as pessoas fiquem desmotivadas. A ausência desmotiva, mas a presença não é elemento motivador. São chamados fatores insatisfacientes, também conhecidos como extrínsecos ou ambientais (fatores externos).

Os Fatores Motivacionais referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e às atividades relacionadas com o cargo em si. Inclui liberdade de decidir como executar o trabalho, uso pleno de habilidades pessoais, responsabilidade total pelo trabalho, definição de metas e objetivos relacionados ao trabalho e auto avaliação de desempenho. São chamados fatores satisfacientes. A presença produz motivação, enquanto a ausência não produz satisfação. Também chamados de intrínsecos (fatores internos).

1.3.3 Teoria X e Y

As Teorias X e Y, foram criadas pelo professor e economista americano Douglas McGregor. Basicamente, estas teorias tratam de dois perfis de personalidade e comportamento de funcionários. Aspectos que muitas vezes os próprios indivíduos não percebem que possuem.

Na teoria X, o líder trata seu subordinado como um indivíduo que tem aversão ao trabalho, evitando-o sempre que possível. O líder estará mais propenso a coagir, controlar, ameaçar com punição ou premiar por esforço e produção, uma vez que o ser humano prefere evitar responsabilidades, tem pouca ambição e busca somente por segurança individual.

Na Teoria Y, as pessoas não são preguiçosas por natureza, elas só precisam de fatores que favoreçam a motivação. As pessoas têm capacidade e criatividade para resolver problemas dentro das empresas, procuram e aceitam responsabilidades e desafios, são esforçadas e gostam de ter o que fazer e são criativas e competentes, buscando realização pessoal e profissional.

2 IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Motivação tem se tornado um tema bastante discutido nos últimos tempos, ganhando espaço dentro das organizações que buscam alcançar bons resultados para se destacar no mercado de trabalho. Ainda mais em tempos onde tudo se moderniza com muita rapidez, e as empresas precisam estar em constante mudança e adequação, é de extrema importância que os colaboradores estejam engajados para enfrentar essas transições.

Por mais difícil que pareça manter as pessoas motivadas torna-se um benefício para a organização visto que colaboradores motivados agem com mais desempenho e dedicação, enquanto aqueles que não estão motivados podem deixar a desejar.

Funcionários motivados tem maior facilidade em estabelecer metas e pensar no futuro já que estão sempre em busca do melhor, geralmente são pessoas confiantes e cheias de novas ideias tendo sempre disposição e meios estratégicos para resolver conflitos. Tem mais segurança naquilo que estão fazendo, trabalham melhor em equipe, sabem se comunicar de forma clara, são mais otimistas e bem-humorados. Sentem-se mais satisfeitos, e como consequência são mais proativos tornando-se funcionários mais completos. Sabem ser persistentes, além de compartilhar experiências dentro da empresa para que os problemas sejam resolvidos de forma eficiente. Claro que para tanto, devem também ter espaço e sentir-se seguros para falar com seu supervisor ou chefe, sabendo que serão ouvidos quando precisarem. Sabendo que a motivação não vem somente por meios externos e que nem sempre o que motiva uma pessoa ira motivar a outra, as empresas precisam estabelecer meios para estimular e aumentar a satisfação de seus funcionários.

A administração pode desempenhar o seu papel somente por meio da motivação das pessoas para que persigam os objetivos daquela. Mas é impossível compreender a motivação sem considerar o que as pessoas desejam e esperam dos seus empregos. (SAYLES & STRAUSS, 1975, p. 45)

Porem manter essa motivação não é uma tarefa fácil, pois depende da identificação das necessidades e expectativas de cada colaborador na tentativa de conciliar o que é útil para trazer vantagem a ambas às partes, o que pode levar tempo de estudo e discussões para se chegar a um acordo plausível.

3 BENEFÍCIOS

Benefícios é o conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salário. Estes tipos de financiamento podem ser concedidos de modo integral, sendo totalmente custeados pela empresa, ou apenas parcialmente quando o empregado paga parte dele.

3.1 Benefícios Sociais

Os benefícios sociais são vantagens e facilidades oferecidas pelas empresas aos seus funcionários, funcionando como uma remuneração indireta em que parte do salário é convertida em serviços importantes de assistência ao trabalhador. Entre os benefícios mais comuns, podemos destacar:

- Planos de assistência médica
- Assistência odontológica
- Vale-alimentação
- Vale-transporte
- Bolsa de estudos
- Previdência privada e seguro viagem

3.2 Benefícios Legais

São aqueles garantidos pela CLT ou por convenções sindicais, e que toda empresa é obrigada a oferecer.

- Férias

- 13 salário
- PIS
- FGTS
- Abono de férias
- Repouso semanal renumerado
- Contribuição para previdência social
- Salário família
- Salário licença maternidade
- Horas extras
- Aposentadoria
- Seguro acidente de trabalho
- Auxílio doença

3.3 Benefícios Espontâneos

São aqueles que a empresa, voluntariamente e sem nenhuma obrigação, decide conceder aos seus trabalhadores.

- Gratificação
- Refeições
- Transporte
- Empréstimos
- Assistência medica e odontológica
- Cesta básica
- Assistência farmacêutica
- Bolsas de estudo
- Clube e/ou grêmio
- Horário flexível

3.4 Vantagens Dos Benefícios

Geralmente os objetivos básicos dos benefícios são: a melhoria da qualidade de vida, melhoria do clima organizacional, redução da rotação de pessoal e do absenteísmo, facilidade na atração e na manutenção de recursos humanos e aumento da produtividade em geral.

Para a organização gera elevação do moral dos empregados, redução da rotatividade, elevação da lealdade do empregado para com a empresa, aumento do bem-estar do empregado, retenção do pessoal, aumento da produtividade e outros.

Os benefícios agregam valor às organizações, pois os resultados desta prática são visíveis e mensuráveis: o turnover e o absenteísmo tornam-se quase invisíveis e, o mais importante, o nível de comprometimento é altíssimo.

Para os colaboradores traz oferecimento de conveniências não avaliáveis em dinheiro, oferece assistência disponível na solução de problemas pessoais, aumenta a satisfação no trabalho, oferece compensação extra, melhora as relações com a empresa e reduz as causas de insatisfação.

A razão da criação do sistema de benefícios é dar garantia aos trabalhadores de uma vida mais digna.

4 NECESSIDADES DAS ORGANIZAÇÕES E DE SEUS COLABORADORES

Segundo o site Portal Administração, MASLOW afirma que as necessidades primárias (básicas) são as primeiras a se manifestarem, sendo assim as pessoas procuram satisfazê-las antes de se preocuparem com as de níveis mais altos. É importante saber também que uma necessidade de categoria qualquer precisa ser atendida antes que a necessidade da categoria seguinte se manifeste, ou seja, uma vez atendida, toda necessidade perde seu impulso motivador, fazendo com que o indivíduo passe a ser motivado pela necessidade seguinte. Sabe-se que existem técnicas de administração que conseguem satisfazer as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais do ser humano, melhorando os níveis motivacionais no ambiente de trabalho. Diversos setores de recursos humanos baseiam suas atividades na teoria de Maslow, trabalhando para melhorar a motivação dos seus colaboradores de forma sustentada.

De acordo com a publicação de Periard, a teoria de MASLOW, define uma série de cinco necessidades do ser humano, dispostas na pirâmide abaixo e explicadas uma a uma a seguir:

Figura 1: Pirâmide hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Gustavo Periard (2011)

Onde existem as necessidades primárias (básicas) que são as fisiológicas e as de segurança e as necessidades secundárias, que são as sociais, estima e autorrealização. Abaixo a explicação de cada uma delas:

Necessidades fisiológicas: São aquelas que se relacionam com o ser humano como ser biológico. São as mais importantes: necessidades de manter-se vivo, de respirar, de comer, de descansar, beber, dormir, ter relações sexuais. No trabalho as necessidades de horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho são significativos.

Necessidades de segurança: São aquelas que estão vinculadas com as necessidades de sentir-se seguras: sem perigo, em ordem, com segurança, de conservar o emprego. No trabalho necessidades de estabilidade no emprego, boa remuneração, condições seguras de trabalho.

Necessidades sociais: São necessidades de manter relações humanas com harmonia: sentir-se parte de um grupo, ser membro de um clube, receber carinho e afeto dos familiares, amigos e pessoas do sexo oposto. No trabalho o indivíduo tem necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis.

Necessidades de estima: Existem dois tipos: o reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos e o reconhecimento dos outros da nossa capacidade de adequação. Em geral é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros, com prestígio e reconhecimento, poder, orgulho etc. Incluem-se também as necessidades de autoestima. No trabalho, responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback etc.

Necessidades de autorrealização: Também conhecidas como necessidades de crescimento. Incluem a realização, aproveitar todo o potencial próprio, ser aquilo que se pode ser, fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir. Relaciona-se com as necessidades de estima: a autonomia, a independência e o autocontrole. No trabalho integra desafios, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia.

Para os colaboradores, suas necessidades fundamentais são de constantemente serem motivados pela organização. É importante manter os funcionários motivados e interessados para que estes atinjam notáveis padrões de desempenho, fazendo assim com que as organizações alcancem os seus objetivos e metas.

5 MEIOS DE BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS NA BUSCA DE RESULTADOS POSITIVOS

Os benefícios espontâneos são concedidos pelas organizações a fim de motivar seus colaboradores e buscar resultados positivos. Esses benefícios visam satisfazer vários objetivos tanto individuais, econômicos e sociais.

Segundo Rabelo:

Para a empresa é muito importante não conceder somente benefícios legais mais como espontâneos também, pois, eles garantem ainda mais a retenção dos talentos necessários dentro da organização. Porém, cada organização traça o seu plano de benefícios para atender as necessidades dos funcionários.

Abaixo os principais benefícios concedidos pelas empresas no Brasil, baseado em pesquisas:

Tabela 1: Principais benefícios concedidos nas empresas no Brasil

| | |
|----------------|-------------------------|
| 1 ^a | Restaurante |
| 2 ^o | Seguro de vida |
| 3 ^o | Transporte |
| 4 ^o | Assistência médica |
| 5 ^o | Cesta básica |
| 6 ^o | Empréstimos parcelados |
| 7 ^o | Associação recreativa |
| 8 ^o | Associação odontológica |
| 9 ^o | Subsídio à educação |

Fonte: Adaptado Valquíria Gasparotte (2009)

Segundo a entrevista realizada pelo site CATHO, Barreiro (2010) diretor executivo da TailorMade Consulting, afirma que o fundamental é ter uma gestão competente de pessoas e um bom relacionamento dentro da empresa. “Se você me perguntar por que as pessoas saem da empresa hoje em dia, 90% é por causa de mau relacionamento com o chefe. Não é por conta do salário, não é por falta de benefício, e não é por nada relacionado a isso. Então a grande motivação dos

funcionários, atualmente, é uma liderança extremamente preparada e desenvolvida, pois isso sim os retêm assustadoramente na empresa. ”

Também segundo entrevista realizada pelo site CATHO, Costa (2010) diretor de operações da Human Brasil, acredita que existem diversos fatores que podem aumentar a satisfação do profissional, no entanto, para ele, a remuneração continua sendo o maior fator motivacional. “O profissional que trabalha em uma organização com uma boa política de RH, em aspecto de motivação e respeito, se sente mais integrado e tem um rendimento maior. ”

Todo o benefício concedido pelas organizações traz pontos positivos tanto para o colaborador quanto para a empresa, o funcionário motivado produz mais, com mais satisfação, o empregador com a melhora de resultados se sentem mais satisfeito com a lucratividade.

6 MÉTODOS DE MOTIVAÇÃO VISANDO MELHORIAS

Um dos melhores meios para manter os funcionários motivados, é o reconhecimento do seu trabalho através do seu desempenho. Esse reconhecimento pode ser através de promoção, ou até mesmo de um elogio. O Feedback é uma ferramenta de reconhecimento profissional, ocorre uma avaliação individual de cada membro da equipe, onde não se deve constar apenas os pontos de melhoria do funcionário, mas principalmente, o reconhecimento dos esforços, acertos e contribuições para a empresa.

Ressaltar quando o funcionário realizou um bom trabalho, elogiar quando os prazos forem cumpridos e quando soluções criativas forem sugeridas. Dessa maneira, a equipe se sentirá motivada e terá um melhor desempenho em suas tarefas. Acompanhar também os processos de desenvolvimento das tarefas dos funcionários, e demonstrar preocupações, são meios de entender as evoluções que tiveram e onde existem dificuldades.

Segundo Marques (2017)

Os funcionários se sentem não só mais valorizados e motivados como também mais importantes, pois se sentem peças fundamentais para o bom funcionamento da empresa e, principalmente, pertencentes e essenciais ao alcance de resultados extraordinários e ao crescimento da organização.

Existem aqueles profissionais que mesmo tendo o reconhecimento financeiro e um ambiente propício ao desenvolvimento ainda sentem falta de um elogio ou de uma palavra de motivação, incentivo ou estímulo para continuarem doando o seu melhor em prol da empresa. A comunicação é a chave para entender o que está acontecendo na empresa, como a desmotivação, tendo esse conhecimento é possível e encontrar uma solução.

7 PERCEPÇÃO EM RELAÇÃO AO TEMA ABORDADO

Outro meio de motivação seria uma gratificação complementar que segundo Forster (2015), consultora empresarial e coordenadora do serviço de carreiras da Pontifícia Universidade Católica (PUC) do Paraná, basta apenas se colocar no lugar do seu funcionário e fazer um exercício de imaginação, o resultado é que todos teriam um melhor desempenho, se fossem melhor recompensados financeiramente, ao contrário disso, trabalhariam com menos entusiasmos e mais comodismo.

A gratificação complementar é uma das formas de valorização, os profissionais reconhecidos se sentem mais valorizados, dedicados e principalmente, produzem melhor e com maior empenho. Essa gratificação complementar ao salário pode ser concebida de diversas maneiras.

Os fatores motivacionais devem ser analisados no ato da contratação. Se contratar pessoas que apresentam objetivos e motivos contraditórios ao negócio da empresa, dificilmente bons resultados serão observados.

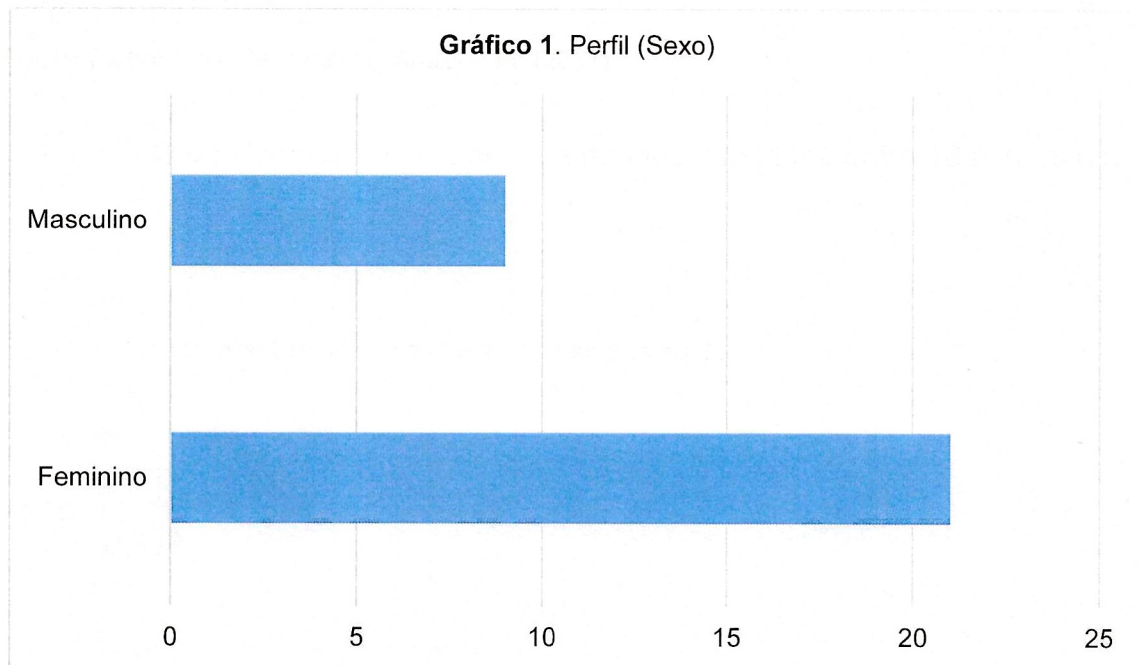
Conforme a entrevista realizada pelo site Destino Negócio, Forster (2015) afirma que “O reconhecimento e a valorização do colaborador são fatores motivacionais imprescindíveis, uma gestão participativa também resulta em ganhos significativos.”

Vale lembrar que as vantagens de construir um sistema efetivo de gratificação adicional não estão relacionadas apenas à motivação dos funcionários, mas também aos possíveis resultados financeiros obtidos por meio delas. As práticas permitem também fortalecer a cultura organizacional da empresa.

8 PESQUISA

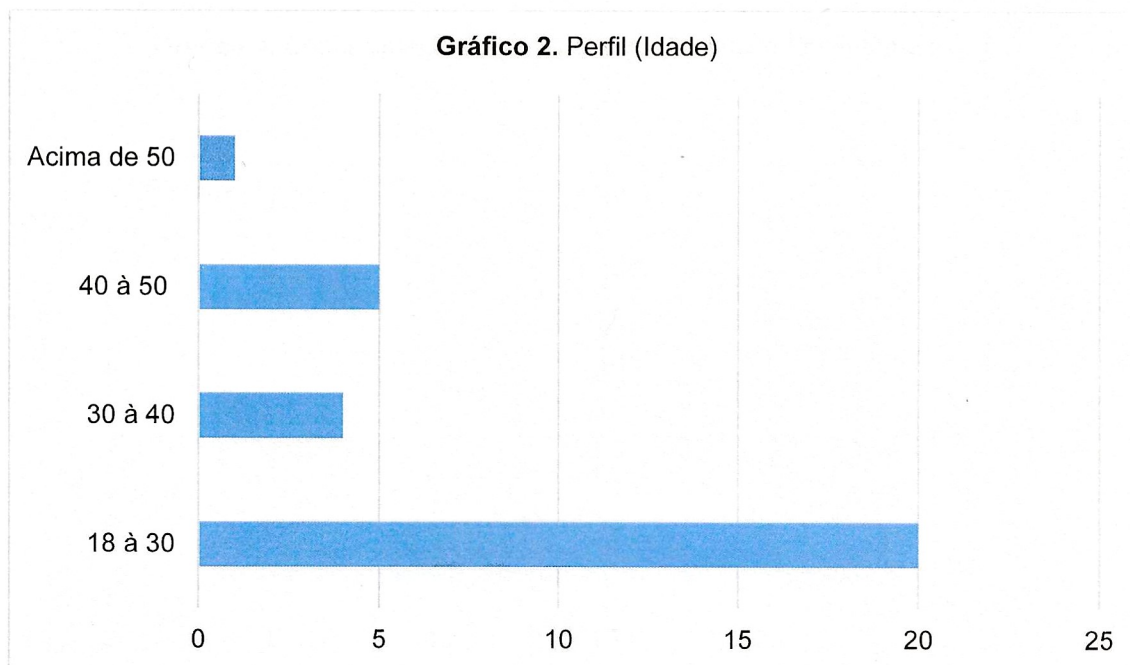
Foi realizada uma pesquisa no início de março de 2017, com 30 entrevistados para analisar as vantagens da motivação, que as organizações adquirem com os benefícios.

8.1 Gráficos



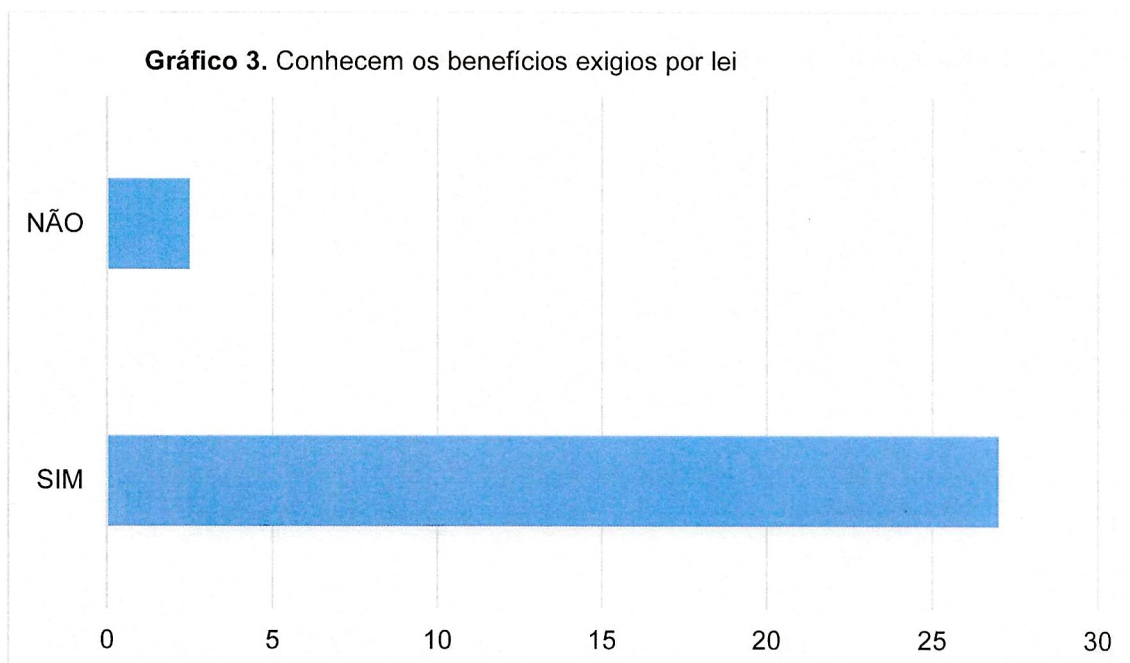
Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2017)

A pesquisa realizada, teve como resultado a maior participação de indivíduos do sexo feminino.



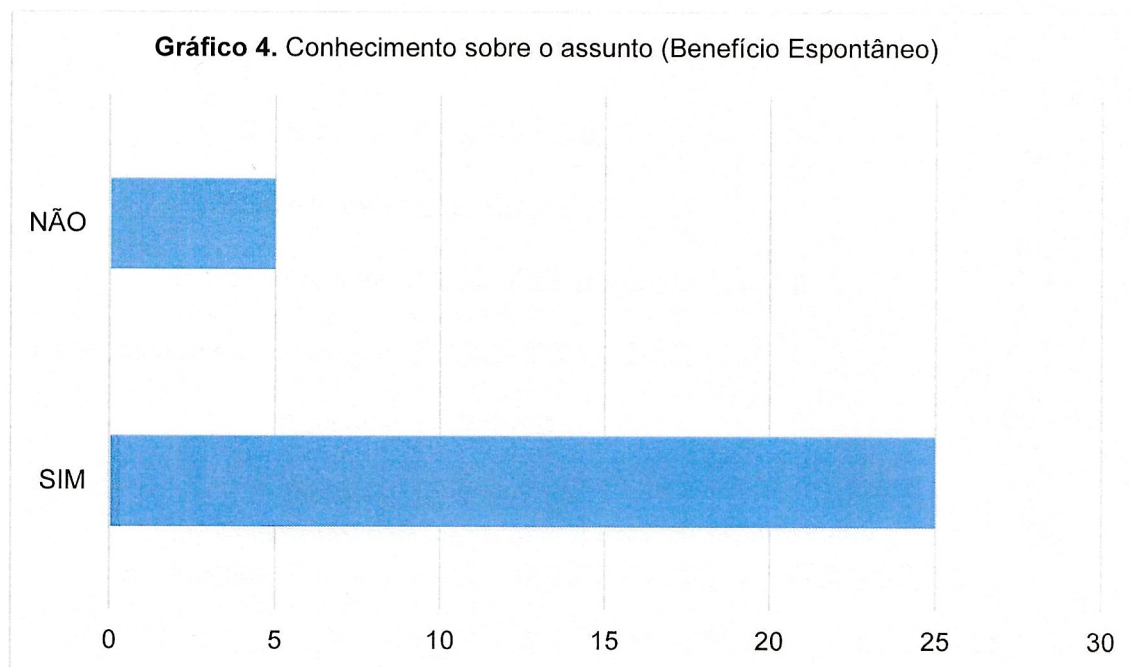
Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2017)

O público pesquisado em sua maioria tem idade entre 18 à 30 anos.



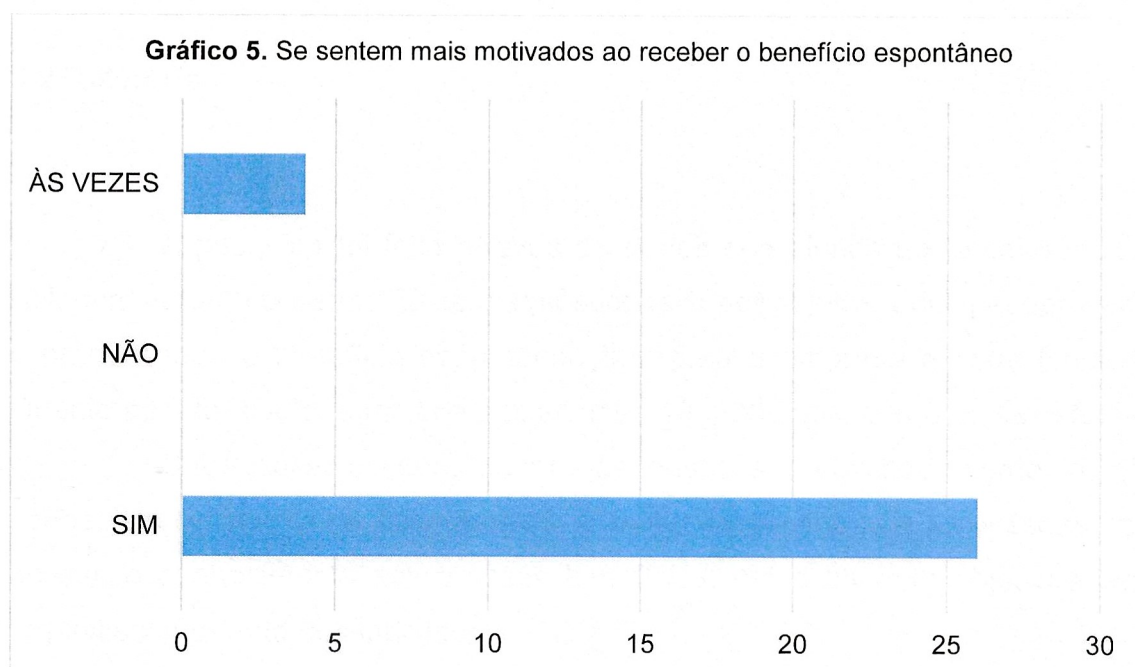
Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2017)

90% dos pesquisados têm conhecimento sobre os benefícios exigidos pela legislação.



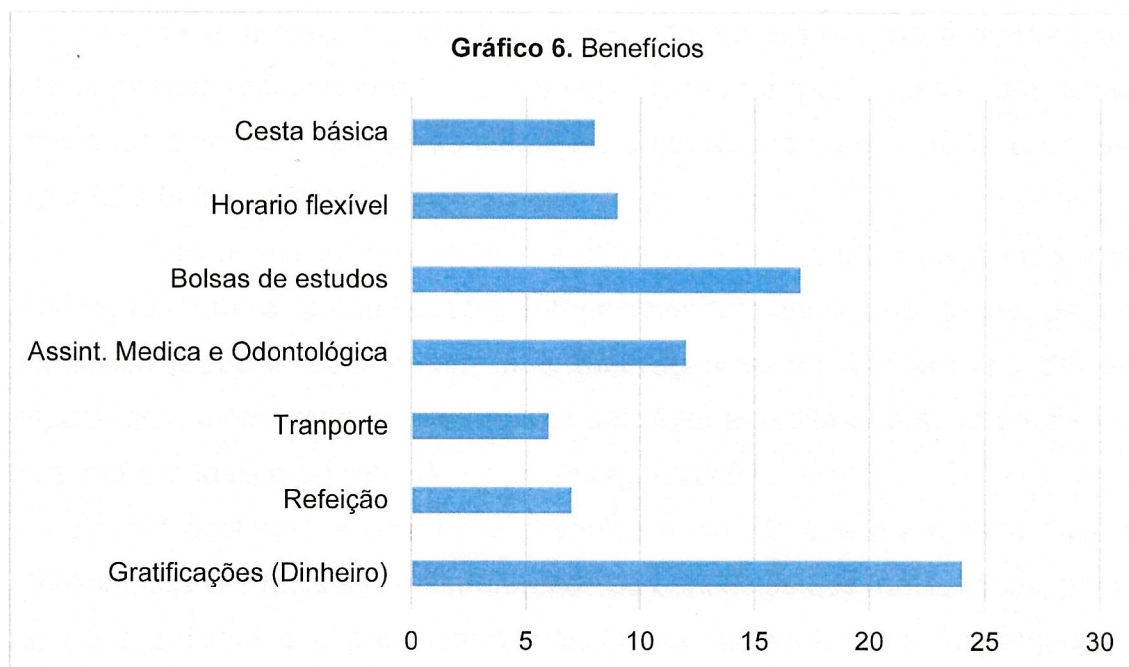
Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2017)

Apenas 05 pessoas desconhecem o conceito de benefícios espontâneos.



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2017)

Em relação ao benefício espontâneo, 86,7% concluíram que se sentem mais motivados ao recebê-lo.



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2017)

Das opções disponíveis pode-se notar que a que mais interfere na motivação, trazendo pontos positivos é a gratificação em dinheiro.

8.2 Relatório

A pesquisa foi feita através de dados dos alunos do terceiro módulo de RH, contendo 30 pessoas. Esse diagnóstico teve por objetivo principal apresentar as vantagens que o benefício espontâneo traz para a empresa e seus funcionários. Quanto ao fator idade, a maioria possui entre 18 a 30 anos, e são do sexo feminino.

Cabe salientar que, quanto às pessoas aproximadamente 20 % não conheciam os benefícios espontâneos. É muito importante que as pessoas, tenham acesso e conhecimento sobre esses benefícios, estes atingem objetivos tanto da organização quanto dos indivíduos.

Percebe-se que grande parte dos entrevistados disse se sentir mais motivado ao receber os benefícios espontâneos, aumentando a satisfação no trabalho, melhorando as relações com a empresa e reduzindo as causas de insatisfação.

O item mais importante que ressaltaram em relação á motivação dentro das empresas recebendo o benefício espontâneo foi a gratificação em dinheiro, os indivíduos acreditam que se sentiriam mais motivados ao recebê-lo, e em segundo lugar foi a bolsa de estudo.

Na pesquisa apresentou-se outra questão aberta ressaltando a tese da motivação com a produtividade, foi possível observar que todas as pessoas afirmaram produzir mais e com mais motivação ao receber um tipo de benefício espontâneo, além disso, o empregador satisfeito acredita que seus empregados se tornam mais leais e equilibrados com as organizações.

Constatamos com essa pesquisa realizada que a empresa deve buscar ampliar cada vez mais seus instrumentos de benefícios aos funcionários, para deixá-los mais satisfeitos e produzirem mais. Fator motivador dos empregados não é apenas benéfico para o colaborador, mas também para a empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Motivar não é uma tarefa fácil, pois é necessário aprimorar constantemente as estratégias da organização na busca de equilibrar as necessidades dos empregados com o que a empresa pode oferecer.

Então tendo em vista os aspectos observados de como manter os colaboradores motivados para seu trabalho, verificou-se que, o benefício espontâneo tem uma forte influência na motivação dentro das organizações, e analisando pelo ponto de vista em que o funcionário motivado produz mais e melhor, fica claro que os benefícios concedidos são vantajosos tanto para empresa quanto para o empregado.

Em contrapartida, a motivação se dá também por fatores internos (pessoais), e pode melhorar de acordo com os fatores externos (clima e ambiente de trabalho). Porém é importante ressaltar que os fatores que despertam a motivação são inúmeros e vão muito além de valores monetários, porém, pode-se sim com os benefícios espontâneos, despertar um maior interesse do colaborador pela organização a ponto de melhorar seu desempenho.

Por fim, este trabalho revelou-se suficientemente convincente no que se refere ao uso dos benefícios espontâneos como forma de motivar, pois apesar de não ser o principal fator de motivação, traz visibilidades para a organização.

REFERÊNCIAS

BOTTION, Ivan. **O que é motivação, conheça o conceito e as principais teorias**. Disponível em: <<http://www.esoterikha.com/coaching-pnl/o-que-e-motivacao-conceito-e-principais-teorias-da-motivacao-definicao.php>>. Acesso em: 27 fev. 2017.

COSTA, M.A.P. **A Motivação e Maslow**. Disponível em: <<http://rotasfilosoficas.blogs.sapo.pt/2117.html>>. Acesso em: 25 mar. 2017

COSTA, Paula Cristina. **Motivação no trabalho**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho/>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

DESTINO NEGÓCIO. **Gratificação extra a empregados pode fazer a diferença**. Disponível em: <<http://destinonegocio.com.br/financas/gratificacao-extra-a-empregados-pode-fazer-a-diferenca-descubra-se-vale-a-pena/>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

INACIO, Carmen. **Benefícios Sociais**. Disponível em: <<http://carmeninacio-rh.blogspot.com.br/2013/06/beneficios-sociais.html>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

MARINHO, Iris. **Motivação nas empresas**. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAYIIAC/motivacao-nas-empresas>>. Acesso em: 24 fev. 2017.

MARQUES, José Roberto. **A diferença entre motivação intrínseca e extrínseca**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/a-diferenca-entre-motivacao-intrinseca-e-extrinseca/>>. Acesso em: 26 abril 2017.

_____. **Como o Reconhecimento Profissional é Importante para Motivação dos Colaboradores**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/reconhecimento-motivacao-profissional/>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

_____. **Gratificação Salarial: o reconhecimento pelos esforços do colaborador**. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/gratificacao-salarial-a-importancia-do-reconhecimento-pelos-esforcos-do-colaborador/>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

_____. **O que é benefício social e sua importância**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-beneficio-social-e-sua-importancia/>>. Acesso em: 28 mar. 2017.

MATTA, Villela da. **Influência e motivação nas organizações**. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/motivacao/influencia-motivacao-organizacoes/>>. Acesso em: 24 fev. 2017.

MELLER, F.K.S. **A importância da motivação no trabalho**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/a-importancia-da-motivacao-no-trabalho/57086>>. Acesso em: 24 fev. 2017.

PERIARD, Gustavo. **A hierarquia de necessidades de Maslow**. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

PORTAL ADMINISTRAÇÃO. **A Hierarquia das necessidades**. Disponível em: <http://www.portal-administracao.com/2014/09/maslow-e-hierarquia-das-necessidades.html>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

PORTAL EDUCAÇÃO. **A importância do reconhecimento no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/a-importancia-do-reconhecimento-no-ambiente-de-trabalho/53676>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

_____. **Motivação nas organizações**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/motivacao-nas-organizacoes/10097>>. Acesso em: 26 fev. 2017.

RABELO, Lílian. **Benefícios Legais e Espontâneos**. Disponível em: <<http://desenvolvimentoorganizacionalpessoal.blogspot.com.br/2012/10/beneficios-legais-e-espontaneos.html>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

RH. **Motivação nas organizações**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/portal/motivacao/artigo/4500/motivacao-nas-organizacoes.html>>. Acesso em: 25 fev. 2017.

RH PORTAL. **Motivação no trabalho**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho/>>. Acesso em: 25 fev. 2017.

SAYLES, Leonardo R.; STRAUSS, George. **Comportamento Humano nas Organizações**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1975.

SIGNIFICADOS. **Significado de motivação**. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/motivacao/>>. Acesso em: 26 mar. 2017

TORTORETTE, Maiara. **Profissionais motivados, empresas desenvolvidas**. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/sem-categoria/profissionais-motivados-empresas-desenvolvidas>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

WEB ARTIGOS. **Benefícios sociais como estratégia organizacional**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/beneficios-sociais-como-estrategia-organizacional/112484/>>. Acesso em: 28 mar. 2017.

Apêndice A – Pesquisa aplicada



Questionário Benefícios.

Observação: Benefícios espontâneos são aqueles concedidos pelas organizações sem serem exigidos por lei.

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: () 18 a 30 () 30 a 40 () 40 a 50 () Acima de 50.

1. Você conhece os benefícios exigidos pela legislação trabalhista?

- () SIM
- () NÃO

2. Você já tinha algum conhecimento sobre esse assunto?

- () SIM
- () NÃO

3. Em relação ao benefício espontâneo, você concorda que o funcionário se sente mais motivado ao recebê-lo?

- () SIM
- () NÃO
- () ÀS VEZES

4. No seu trabalho, você recebe algum tipo de benefício espontâneo? Quais?

- () SIM! QUAIS? _____
- () Não recebo nenhum tipo de benefício.

5. Qual dos benefícios abaixo te deixa ou te deixaria motivado (a)?

- () Gratificações (dinheiro)
- () Refeições
- () Transporte
- () Assistência medica e odontológica
- () Bolsa de estudos
- () Horário flexível
- () Cesta Básica

() Outros

6. Em sua opinião, a empresa oferece esses tipos de benefícios para que os funcionários se sintam mais motivados e adquiram mais produtividade?

() SIM. Por quê?

() NÃO. Por quê?
