
ETEC “PROFª ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Elisangela Maria Miranda Dantas

Francielli Fernandes Gouvêa

Gabriela Elias Silva Rodrigues

Isabela Caroline de Campos

Letícia Pinto de Oliveira

Mariana Inês Imbriani

BENEFÍCIOS SOCIAIS COMO FERRAMENTA DE MOTIVAÇÃO

Araraquara

2017

Elisangela Maria Miranda Dantas

Francielli Fernandes Gouvêa

Gabriela Elias Silva Rodrigues

Isabela Caroline de Campos

Leticia Pinto de Oliveira

Mariana Inês Imbriani

BENEFICIOS SOCIAIS COMO FERRAMENTA DE MOTIVAÇÃO

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

Elisangela Maria Miranda Dantas

Francielli Fernandes Gouvêa

Gabriela Elias Silva Rodrigues

Isabela Caroline de Campos

Leticia Pinto de Oliveira

Mariana Inês Imbriani

BENEFÍCIOS SOCIAIS COMO FERRAMENTA DE MOTIVAÇÃO

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 ____ de _____ de 201____.

Banca Examinadora:

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Orientadora: Luciana Fabiano de Almeida Steinle

Prof. Avaliadora: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra a Deus e aos
nossos familiares pelo carinho,
paciência e incentivo que sempre
nos deram.

AGRADECIMENTO

A Deus, pela presença constante em nossas vidas transmitindo sempre a segurança necessária para enfrentar as dificuldades e seguir em frente.

Aos professores da Etec Prof^o Anna de Oliveira Ferraz, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão do TCC.

Aos colegas de classe pela ajuda ao desenvolver este trabalho.

Aos demais que contribuíram para a construção do TCC.

O que o homem superior procura está dentro dele mesmo; o que o homem medíocre procura está nos outros.

FRANÇOIS LA ROCHEFOUCAULD

RESUMO

Este trabalho irá abordar benefícios sociais oferecidos em ambiente corporativos. O que são estes benefícios. Quais os tipos de benefícios existentes e o porquê isto pode ser um importante fator motivacional para a composição de funcionários de uma empresa. Desta forma, a ênfase se baseia no benefício social como aspecto motivador. E tratando-se de motivação, será considerada a perspectiva do colaborador como indivíduo possuidor de necessidades únicas, que nem sempre podem ser generalizadas. Assim como uma visão mais ampla com base na teoria da pirâmide de Maslow; teoria dos dois fatores de Herzberg; teoria das expectativas e teoria comportamental ou Behaviorismo. Destacou-se o papel da organização em manter seus colaboradores motivados evitando o surgimento de atritos que possam ocasionar em um enfraquecimento das relações entre empregador e empregado, podendo também causar o surgimento de questões mais graves como a redução da capacidade de produção, e impacto nas metas de faturamento da empresa.

Palavras-chaves: Beneficio Sociais. Motivação. Colaboradores. Organização.

ABSTRACT

This paper will address social benefits offered in corporate environments. What these benefits are, what types of benefits exist, and why this can be an important motivating factor for the composition of a company's employees. In this way, the emphasis is on social benefit as a motivating aspect. And in the case of motivation, the employee's perspective will be considered as an individual with unique needs, which may not always be generalized. As well as a broader view based on Maslow's pyramid theory; Herzberg's two-factor theory; theory of expectations and behavioral theory or Behaviorism. The emphasis was placed on the organization's role in keeping its employees motivated, avoiding the appearance of friction that could lead to a weakening of the relationship between employer and employee, and may also lead to more serious issues such as the reduction of production capacity and impact on the company's billing goals.

Keywords: Social Benefit. Motivation. Contributors. Organization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 BENEFÍCIOS SOCIAIS	10
1.1 Conceito	10
1.2 Origem dos benefícios	10
1.3 Visão de benefícios sociais	11
2 TIPOS DE BENEFÍCIOS	12
3 AS NECESSIDADES HUMANAS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	15
3.1 Necessidades adicionais	16
3.2 Indivíduo e sua necessidade dentro da empresa	16
4 OBJETIVO DE UM PLANO DE BENEFÍCIO	18
4.1 Objetivo de um plano de benefício oferecido pela empresa	19
5 MOTIVAÇÃO	21
5.1 Conceito de motivação	21
5.1.1 Motivação intrínseca	21
5.1.2 Motivação extrínseca	22
5.2 Fatores motivacionais	22
5.3 A importância da motivação para a organização	23
5.4 Teorias motivacionais	24
5.4.1 Teoria das Expectativas	24
5.4.2 Teoria Comportamental ou Behaviorismo	25
5.4.3 Teoria da Motivação de Frederick Herzberg	26
6 INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS	28
6.1 Entrevista e apresentação de estatísticas	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	34
ANEXOS	36

INTRODUÇÃO

Um plano de benefícios sociais, geralmente, é oferecido pela empresa, no sentido de atender a um leque diferenciado de necessidades dos empregados. Muitos benefícios têm como principal objetivo a retenção, motivação e qualidade de vida, oferecendo vantagens e facilidades para seus colaboradores.

Um programa de benefícios atende, normalmente, a dois objetivos: o da organização e o dos indivíduos. Os objetivos organizacionais são satisfeitos na medida em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas (higiênicas, conforme a teoria de Herzberg) e, portanto, auxilia na manutenção de baixos índices de rotatividade, no mercado de trabalho. (MARRAS, 1999, p 137).

Com o passar do tempo muitas empresas perceberam que não era somente a remuneração que fazia com que o colaborador produzisse e permanecesse na empresa, mas também um plano de benefício. A importância de implementar um pacote de benefícios atrativos como forma estratégica junto aos concorrentes, visando solucionar assim uma série de situações vivenciadas na empresa.

A disponibilização de um plano de benefícios atrativo soluciona parcialmente questões relacionadas ao clima organizacional que está ligado diretamente à associação de valores, atitudes e padrões de comportamento existentes dentro da empresa, ou seja, o ambiente inserido da ótica do colaborador, refletindo diretamente na redução de custos, redução do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade, porém é necessário verificar a importância e a aceitação do mesmo junto aos seus colaboradores.

O problema central que será abordado pela pesquisa, refere-se ao seguinte questionamento: Como um plano de benefícios tornou-se um fator motivador para os servidores/colaboradores, aumentando a produtividade no trabalho?

A metodologia adotada será através de pesquisas em livros e questionário aplicado para coleta de dados.

1 BENEFÍCIOS SOCIAIS

1.1 Conceito

Os benefícios sociais são vantagens da qual a organização oferece para seus empregados, funcionando como uma remuneração indireta, em que parte do salário é revertida em serviços importantes de assistência ao empregado. De acordo com a legislação trabalhista brasileira, os benefícios sociais são classificados como legais (quando obrigatórios) e espontâneos (quando a empresa oferece determinados serviços e vantagens aos seus profissionais por cortesia).

Segundo Chiavenato (2000, p. 415)

Os benefícios sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhe esforços e preocupação. Podem ser financiados, parcial ou totalmente, pela empresa. Contudo, constituem meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade. Os benefícios sociais constituem um aspecto importante do pacote de remuneração.

1.2 Origem dos benefícios

No passado, os benefícios estavam fortemente atrelados ao paternalismo existente, principalmente nas organizações em que as condições eram rudes e adversas.

Hoje em dia, os benefícios fazem parte dos atrativos com que as organizações utilizam como estratégias, na função de manter a competição empresarial e na disputa de manter e atrair talentos humanos, tudo isso em busca da produtividade, expandido seu lugar no mercado de trabalho.

1.3 Visão de benefícios sociais

Ao longo de vários anos muitos benefícios foram conquistados pelo brasileiro e hoje são considerados obrigatórios pela Legislação Trabalhista.

Atualmente, as empresas buscam oferecer aos seus colaboradores benefícios com a finalidade de atingir seus objetivos, como retenção de talentos, crescimento e fortalecimento, já que o bem estar dos funcionários é proporcional ao sucesso empresarial.

Os benefícios são tão importantes dentro de uma organização, que o colaborador, ao analisar uma oferta de emprego, observa antes o que a empresa oferece de benefícios para satisfazer as necessidades humanas.

De acordo com Marras (2009, p. 137)

Os objetivos organizacionais são satisfeitos na medida em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas (higiênicas, conforme a teoria de Herzberg) e, portanto, auxilia na manutenção de baixos índices de rotatividade e ausências, boa qualidade de vida dos empregados, redução do estresse, etc. isto torna a empresa competitiva no mercado de trabalho.

2 TIPOS DE BENEFÍCIOS

Os benefícios oferecidos pelas empresas podem ser subdivididos em: benefícios compulsórios, legais e benefícios espontâneos.

Benefícios legais: são os exigidos pela legislação trabalhista ou previdenciária, os principais benefícios são:

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

Benefícios espontâneos : são concedidos por mera liberdade das empresas, são também chamados benefícios marginais ou benefícios voluntários. Incluem:

- Gratificação;
- Refeições;

- Transporte;
- Empréstimos;
- Assistência médica e odontológica;
- Cesta básica;
- Assistência farmacêutica;
- Bolsas de estudo;
- Clube e/ou grêmio;
- Horário flexível;
- Empréstimos aos funcionários;
- Complementação de aposentadoria;
- Planos de seguridade social.

Benefícios monetários: são concebidos em dinheiro geralmente através de folha de pagamento, os principais são:

- Férias; 13º salário;
- Gratificações;
- Complementação do salário nos afastamentos prolongados por doença, etc.

Benefícios assistenciais: que visam prover o funcionário e sua família de certas condições de segurança e previdência em caso de imprevistos ou emergências.

- Assistência médico-hospitalar
- Odontológica
- Financeira
- Reembolso do Medicamento
- Assistência Educacional
- Jurídica

- Cooperativa de Consumo
- Seguro de Vida

Benefícios recreativos : que visam proporcionar ao funcionário condições físicas e psicológicas de repouso, diversão, recreação, higiene mental ou lazer.

- Grêmio ou Clube
- Colônia de Férias
- Lazer Recreativo
- Música Ambiente
- Excursões Programadas

Planos supletivos : visam certas facilidades, conveniências e utilidades para melhorar sua qualidade de vida.

- Restaurante no Local de Trabalho
- Transporte da Empresa
- Estacionamento Privativo
- Distribuição de Café
- Bar e Cafeteria

3 AS NECESSIDADES HUMANAS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

A necessidade é um déficit ou manifestação de desequilíbrio interno de cada indivíduo, podendo ser compensada (transferida para outro objeto), satisfeita ou frustrada (permanece no organismo).

Essas necessidades de acordo com Abraham Maslow são estipuladas e manifestadas a partir dos graus de importância, no qual as necessidades primárias são as fisiológicas e as secundárias são as sociais (auto realização e estima). Elas acabam influenciando a motivação e a realização de cada indivíduo, para assim prosseguir para outras necessidades da pirâmide.

Essas necessidades são:

Necessidades fisiológicas

São relacionadas ao organismo, tais como alimentação, abrigo, água, excreção, descansar, as relações sexuais e manter-se vivo.

Necessidades de segurança

Logo após as necessidades fisiológicas supridas, sendo ela vinculada para necessidade de proteção e segurança, seja elas para a saúde, recursos financeiros.

Necessidades sociais

São relacionadas a tentar manter as relações humanas sendo elas a aceitação em novos grupos, amizades, receber o afeto entre os familiares e amigos.

Necessidades de status / estima

São elas a autoconfiança, conquista, confiança, respeito, sentir-se digno, orgulho entre outros.

Necessidades de auto realização

Encontrada no topo da pirâmide, demonstra a necessidade de

crescimento, moralidade, espontaneidade, prestígio, autodesenvolvimento, independência e autocontrole.

3.1 Necessidades adicionais

Em contínuos estudos Maslow descobriu e identificou outras duas outras necessidades, que por sua vez, entendeu que os indivíduos que já possuíam essas necessidades saciadas, sendo elas poucas pessoas. São chamadas de cognitivas (aquisição) sendo elas:

Necessidades de conhecer e entender

Relacionada com as vontades do indivíduo em conhecer o mundo e entender tudo que está ao seu redor, sendo pessoas, natureza, etc.

Necessidade de satisfação estética

Esta necessidade está ligada ao ser humano sempre estar alinhado aos padrões de beleza, simetria e as artes em um todo.

3.2 Indivíduo e sua necessidade dentro da empresa

O homem busca na organização a necessidade de conforto físico, garantir a sobrevivência de seus familiares e a sua, um modo de conseguir prover o alimento, saúde, a moradia e horários mais flexíveis.

A conservação de emprego, sendo ele estável, com planos de saúde, uma boa remuneração talvez possa passar a segurança de ter uma relação mais duradoura na organização.

Manter relações boas relações com colegas de trabalho, ter bons superiores e a conquista de novas amizades. Quando essas relações não estão sendo satisfeitas, o homem se torna incompatível com as pessoas que o cercam.

O trabalhador busca a responsabilidade para bons resultados e

promoções dentro da organização, sendo aceito pelas pessoas em sua volta e reconhecido de seus superiores.

Na organização os desafios, a criatividade, o autodesenvolvimento, a capacidade de influenciar decisões, autonomia, acaba tendo relações com as necessidades de estima, que acaba por ser a realização de seu próprio potencial.

Para que cada etapa possa ser alcançada, as anteriores devem ser satisfeitas, para que assim, ela possa deixar de ser o motivador, e dar lugar de destaque a outra etapa de necessidade, para que assim possa ser o novo elemento de motivação.

Alguns indivíduos não conseguem alcançar o topo da pirâmide, pois acabam se preocupando mais com certas necessidades do que outras. Esses indivíduos podem, por exemplo, se estacionar nas necessidades sociais, enquanto também se ocupa em satisfazer as necessidades fisiológicas e de segurança, sem ao menos conseguir satisfazer todas como o esperado, mas se preocupando fortemente com outras necessidades.

O homem trabalhando e buscando a melhoria através dos estudos, poderá ser muito mais útil em épocas onde o emprego gradativamente diminui.

Por conta disso, para ter sucesso durante a carreira, é necessário que as necessidades, sejam saciadas de forma justa e equilibrada, para que assim nenhum espaço profissional de cada um seja deixado de lado.

Visando as necessidades dos colaboradores e na melhoria da produtividade dos mesmos, é preciso ir em busca de novas motivações, por esta razão está havendo um crescimento acelerado de procura de benefícios

4 OBJETIVO DE UM PLANO DE BENEFÍCIO

As pessoas são atraídas por empresas não apenas pelo interesse em trabalhar na melhor função existente dentro da organização, ou por conta de salário, cultura organizacional, porém, também são atraídas em função das expectativas de serviços e aos tipos de benefícios sociais, presentes naquela organização.

Esses benefícios que a organização oferece aos seus colaboradores, que pode ser: Auxílio Creche Vale Alimentação e/ou Refeição, Plano de Saúde, dentre outros, procuram trazer vantagens não somente aos seus funcionários, masela(empresa) também se beneficia com isso, visto que benefícios é um fator motivacional. Logo, oferecer um plano de benefício acaba sendo bom tanto para o funcionário como para a organização.

Vantagens de um plano de benefício

Vale ressaltar que as vantagens dos benefícios para a organização existem por quê:

- Faz com que haja uma redução na rotatividade e o absenteísmo,
- Eleva a lealdade do funcionário para com a organização,
- Reduz distúrbios de queixas por parte dos funcionários,
- Aumenta o bem estar do funcionário,
- E por último, e talvez uma das vantagens mais importantes para a organização, aumenta a produtividade dos colaboradores.

Existem alguns critérios que permitem análise das vantagens dos benefícios para os funcionários. Entre esses critérios estão:

- O aumento da satisfação pelo trabalho
- Reduz a insegurança do trabalhador
- Há uma melhoria na relação patrão e empregado
- Melhoria no clima organizacional

- Aumento de produtividade em geral(é uma vantagem enorme para a empresa)
- Há redução de causas insatisfatória (reduz insatisfações do trabalhador)

Desvantagens de um plano de benefício

A principal desvantagem desse modelo é que ele exige mais planejamento e organização da equipe de Recursos Humanos da empresa. Sem o devido acompanhamento, a empresa fica suscetível a riscos e pode acontecer alguma contestação legal sobre a validade do pacote de benefícios oferecido aos funcionários.

4.1 Objetivo de um plano de benefício oferecido pela empresa

Pensando no mundo em que vivemos num país como o nosso, etc.

A ideia de produzir mais que é tão interessante para a empresa, pois é uma visão realista do mundo em que vivemos (capitalista), onde o mais importante para as organizações como um todo é: lucrar em cima da produtividade gerada pelos seus colaboradores. Isso é fato, obviamente.

No entanto, o que está em suma importância é que essa produtividade ocasionada precisa vir de algum tipo de motivação, que o colaborador precisa/ necessita. Suponhamos que a empresa ofereça aos seus empregados algo que os motiva, como por exemplo, Benefícios, Logo, devido a algo que o motivou, houve aumento na produtividade.

Portanto, quando a organização oferece aos seus empregados um plano de benefício que gerou motivação a elas, provavelmente, haverá produtividade tanto colaborador como empresa, saem ganhando com isso.

Em resumo, os planos de benefícios sociais estão geralmente apontador a certos objetivos. Os objetivos referem-se às expectativas de curto e longo prazo da organização em relação aos resultados dos planos.

Por que a empresa oferece aos seus funcionários planos de benefícios? Porque é um fator motivacional e faz com que o funcionário produza mais. Sendo assim, se há motivação, há produtividade.

Visando as necessidades dos colaboradores e na melhoria da produtividade dos mesmos, é preciso ir em busca de novas motivações. Por essa razão, está havendo um crescimento acelerado de procuras de benefício. Quais benefícios seriam mais viáveis para satisfazer as necessidades dos colaboradores dentro e fora da organização?

Os benefícios mais viáveis para satisfazer as necessidades dos colaboradores, provavelmente, são aqueles que satisfazem suas necessidades. Contudo, as vezes isso é subjetivo, visto que o que me satisfaz nem sempre satisfaz uma outra pessoa, por exemplo. No entanto, os benefícios mais vantajosos para os empregados são: assistência médica, seguro de vida, assistência odontológica e vale alimentação.

5 MOTIVAÇÃO

5.1 Conceito de motivação

A palavra motivação é derivada dos termos em latim motus = “movido” e motio = “movimento”.

Motivação é o que impulsiona cada indivíduo a conseguir, atingir através da persistência, seus objetivos, em outras palavras, ela é vontade de se esforçar para alcançar as metas determinadas.

Ela é responsável por manter e direcionar os comportamentos para cumprir com os objetivos esperando, envolta de fenômenos como os biológicos, emocionais e sociais. É o que faz com que cada um procure dar o melhor de si, que façam o possível para conquistar o que deseja. Mas, dependendo do caso, alguns indivíduos acabam até mesmo “passando por cima” ou “atropelando” outras para conseguir seu objetivo.

A motivação pode estar relacionada com dois fatores internos (relacionado com as emoções) e externos (relacionados ao ambiente de trabalho). Independentemente da perspectiva, os motivos para agir devem ser identificados claramente pelo indivíduo. Neste momento é importante que o indivíduo conheça a si mesmo. O autoconhecimento aponta com clareza o que pode (ou não) motivar o indivíduo.

Cada indivíduo tem a capacidade de se motivar ou desmotivar, entretanto, essas motivações são definidas como motivação intrínseca e motivação extrínseca. Sendo elas:

5.1.1 Motivação intrínseca

Sendo também conhecida como motivação interna, ela se relaciona com a força interior de cada, capaz de se manter ativa mesmo diante de diversos problemas. Independentemente das escolhas, ao ambiente, das situações e das

mudanças, se relaciona com os interesses individuais, podendo estar sujeito a mudanças e se associando a metas, objetivos etc., estimulando os indivíduos a conquistar e gerar força para o contínuo movimento.

5.1.2 Motivação extrínseca

Conhecida também como motivação externa, logo relacionada ao ambiente, ou seja, ambiente de trabalho, às situações e aos fatores relacionados ao externo.

Por outro lado, a desmotivação é o termo oposto à motivação. Define-se como sendo um sentimento de desesperança ou angústia perante os obstáculos, que se traduz na perda de entusiasmo, disposição e energia.

A desmotivação é uma consequência considerada normal nas pessoas que vêm limitadas as suas aspirações por várias causas. Em todo o caso, as suas consequências podem ser prevenidas.

5.2 Fatores motivacionais

Quais os fatores que servem como impulso para o ser humano na direção de um comportamento motivacional? Como os fatores motivacionais podem agregar para o sucesso da organização? Como a empresa pode manter o maior número de pessoas motivadas?

A organização é composta por um conjunto de pessoas, e são estas que precisam trabalhar, executar, vender, ou seja, precisa estar agindo para que a empresa sempre esteja para o caminho do sucesso.

Quando um colaborador ingressa em uma nova empresa, ele espera ter o apoio da mesma para poder atender às suas expectativas econômicas, sociais e emocionais. Mas dependendo da percepção do funcionário, ele vai ter uma imagem positiva ou negativa de seu ambiente de trabalho.

Para não perder o colaborador, as organizações estão empenhadas em manter bons fatores, pois esse colaborador precisa se sentir motivado e satisfeito dentro da empresa.

Diante do Clima organizacional favorável, permite que a satisfação do funcionário, tornando-o motivado e assim colaborando melhor para a empresa de todas as formas.

Esses fatores, não são interessantes para se usar como fórmula padrão, pois nem todos eles servem de estimulante para todos os colaboradores, sendo que, cada pessoa age de forma diferente para cada tentativa de estímulo, pois depende de suas necessidades, interesses ou experiências. Sendo assim, é muito difícil manter cada colaborador motivado, mas, tendo em cena uma boa gestão de pessoas dentro da organização e gestores capacitados, pode minimizar muito o grau de insatisfação de seus funcionários.

5.3 A importância da motivação para a organização

Antes de dizer a respeito da motivação para a organização, é preciso saber o que é motivação. E motivação nada mais é que: despertar interesse por algo ou como o próprio nome sugere, tem haver com a ação. Logo, pode-se dizer que motivação é, por sua vez, o movimento para a ação (o que leva o individuo a realizar tal ação).

Considerando que um funcionário foi motivado pela empresa onde trabalha, é provável que este (funcionário) chegue a praticar/ realizar uma determinada tarefa com mais prazer, isto é, quando seus objetivos são atingidos, por exemplo. Isso acaba sendo bom para ambos os lados, tanto para a empresa, quanto para funcionários. Pois, quando há motivação (que é bom para os empregados), há produtividade (que é importante para as organizações).

Portanto, já se sabe em primeira instância, a importância da motivação para a organização, pois é através da motivação (que pode ser através de algum benefício, que chega a satisfazer o funcionário) que se dá/gera produtividade para aquela organização.

Além do mais, quando os colaboradores estão motivados, além de produzirem mais, produzem não de qualquer jeito, mas sim com qualidade, trazendo assim, bons resultados para a empresa, já que funcionários motivados acabam sendo, também, mais colaborativos, responsáveis e fiéis à empresa. Todos esses fatores juntos resultam em uma cultura organizacional onde o principal foco é em gerar resultados (bons) para a organização.

Sendo assim, a empresa sabe o porquê desse fator motivação é tão importante (o porquê de motivar um funcionário). Embora as empresas saibam disso, é de suma importância que essas empresas saibam que motivação varia de pessoa para pessoa, ou seja, o que motiva um funcionário pode não ser motivador para um outro, por exemplo. Logo, as organizações precisam/ devem estar atentas quanto a isso também.

Assim, toda empresa que querem colaboradores motivados (a fim de que haja mais produtividade e com qualidade), devem propiciar e/ ou oferecer aos seus funcionários o mínimo que eles precisam para trabalharem bem e com satisfação.

Um dos exemplos são:

- Ambiente agradável
- Benefícios que proporcionam aos colaboradores satisfação
- Cultura organizacional que estimulem motivação

5.4 Teorias motivacionais

5.4.1 Teoria das Expectativas

Esta teoria introduz elementos que procuram explicar como a influência das diferenças individuais produz algum tipo de motivação nas pessoas, convalidadas em suas crenças e expectativas, com base em três pontos:

- O desempenho que se alcança é proporcional ao esforço que se faz.
- O esforço que se faz é proporcional ao valor que se dá à recompensa.

- Se a recompensa for atraente, a motivação para fazer o esforço será grande.

Esta teoria, ao colocar o esforço como variável dependente do valor percebido da recompensa associa três conceitos, cujos elementos são os seguintes:

- Valor da Recompensa – A recompensa é o elemento final da cadeia de causas e consequências e seu valor é relativo e depende de cada pessoa. Ingressar no serviço público não interessa a um determinado indivíduo, portanto, não há valor a ser atribuído.
- Desempenho e Recompensa – É a crença de que o desempenho permite alcançar a recompensa. Se a recompensa é tornar-se servidor público é preciso passar no concurso.
- Esforço e Desempenho – Componente inicial da cadeia, a crença de que o esforço produz o desempenho. Se o desempenho consiste em passar no concurso, é necessário estudar.

5.4.2 Teoria Comportamental ou Behaviorismo

Também denominada de Teoria Comportamental, se caracteriza pelo abandono das posições normativas e prescritivas das teorias anteriores (Teoria Clássica, das Relações Humanas e da Burocracia) e a adoção de posições explicativas e descritivas. A ênfase permanece nas pessoas, mas dentro do contexto organizacional mais amplo.

A visão do behaviorismo puro é o de estudar as reações dos animais em experimentos laboratoriais que, a priori, não se relaciona diretamente com a motivação, porém, oferece elementos para a compreensão dos mecanismos que ativam o comportamento humano, especialmente no que diz respeito à recompensa.

O conceito de condicionamento operante, chamado de mecanismo de repetição, que se manifesta sempre que o organismo é forçado a sobreviver para atender alguma necessidade.

Outro conceito foca a ideia de reforço positivo, relacionado com estímulos ou recompensas que trazem satisfação, fazendo com que o comportamento se repita. Da mesma forma, as pessoas evitam repetir comportamentos que lhes tragam insatisfação.

Os estudos do behaviorismo tratam ainda de uma questão muito praticada no ambiente de negócios, a punição, definida como a consequência desagradável que ocorre após algum comportamento que conflita com certos padrões da sociedade.

O cuidado a ser tomado, nestes casos, é que a punição possa parecer o oposto da recompensa, na expectativa de que, ao castigar determinado comportamento aplicando-se uma punição, ele tende a não se repetir. Contudo, o comportamento não se manifesta assim.

O castigo é um método ruim de motivação, porque seus resultados não são tão previsíveis quanto os da recompensa. Os efeitos do castigo não são tão permanentes quanto os da recompensa e são frequentemente acompanhados por atitudes negativas em relação a quem os aplicou e em relação à atividade que os produziu.

A Teoria Behaviorista empresta ainda o conceito de programação de estímulos adotado para evitar a extinção da motivação. Programar estímulos diz respeito à frequência da aplicação de um reforço, podendo ser contínuo ou intermitente.

Será contínuo sempre que o reforço for oferecido quando ocorrer o comportamento desejado, e intermitente quando oferecido algumas vezes e outras não, que caracteriza imprevisibilidade, permitindo criar um efeito de expectativa, resistente à extinção.

5.4.3 Teoria da Motivação de Frederick Herzberg

Segundo a Teoria da Motivação, desenvolvida pelo psicólogo Frederick Herzberg, o nível de rendimento dos profissionais varia de acordo com sua satisfação no trabalho, ou seja, depende de como se sentem em determinado

ambiente corporativo e dos fatores que influenciam em sua motivação e desmotivação.

Frederick Irving Herzberg foi um psicólogo e influente professor de gestão empresarial americano. Nascido dia 18 de abril de 1923 em Massachusetts, ele graduou-se na City College em Nova York e fez a pós-graduação na Universidade de Pittsburgh. Quando não estava estudando, dava aula de psicologia na Case Western Reserve, em Cleveland. O professor ficou um tempo afastado dos estudos para servir como sargento no exército. De acordo com ele, foi essa experiência que o levou a se interessar por motivação.

O psicólogo acreditava que o enriquecimento do trabalho é um processo de gerenciamento contínuo que impacta diretamente na satisfação do funcionário. O seu trabalho de maior relevância é a Teoria dos Dois Fatores que foi publicada no livro “A Motivação para Trabalhar”. Na obra, ele explica que existem dois tipos de fatores responsáveis pela satisfação das pessoas em um ambiente corporativo: os motivadores e os higiênicos.

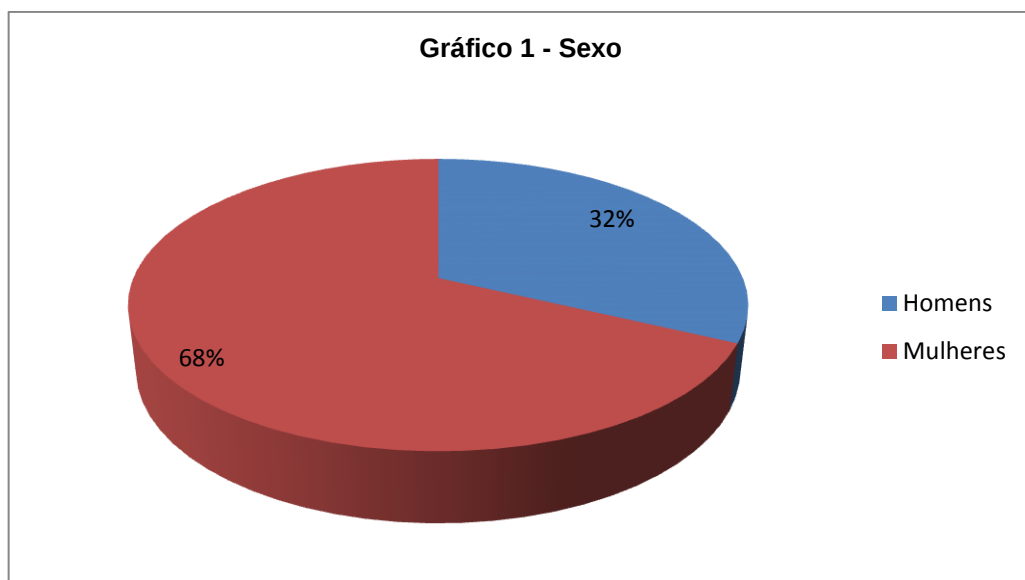
6 INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS

6.1 Entrevista e apresentação de estatísticas

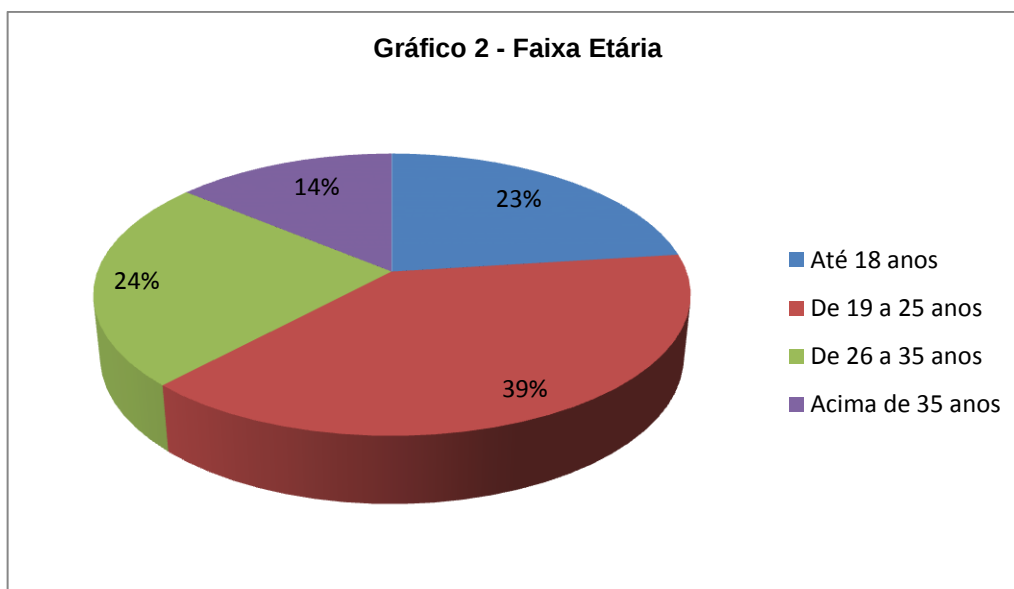
Nesse trabalho, foi desenvolvida uma pesquisa com alguns dos estudantes da Etec, que no caso, trabalham ou que já trabalharam em alguma empresa.

O intuito dessa pesquisa era saber se nas organizações que elas trabalham (ou trabalharam) oferecem algum tipo de Benefícios Sociais: quais benefícios, e se estão satisfeitos com o que a organização tem a oferecer a elas, dentre outros assuntos abordados, que serão apresentados mais adiante.

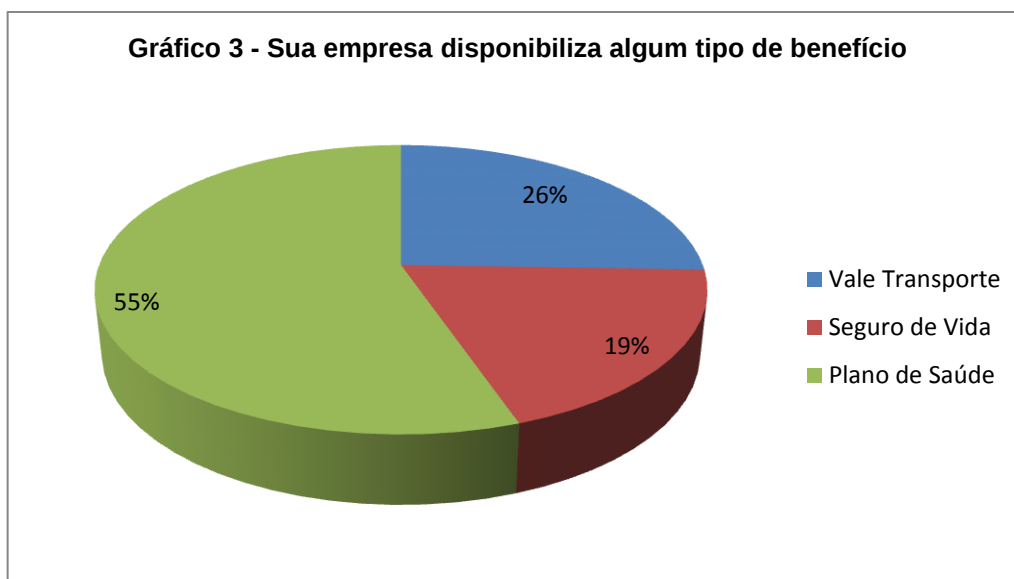
Através dessa entrevista e coletas de dados, foi possível obter algumas das informações importantes na tal pesquisa: de se há ou não insatisfação dos entrevistados com relação aos benefícios que lhe são oferecidos. É possível observar logo abaixo a apresentação estatística dessa pesquisa:



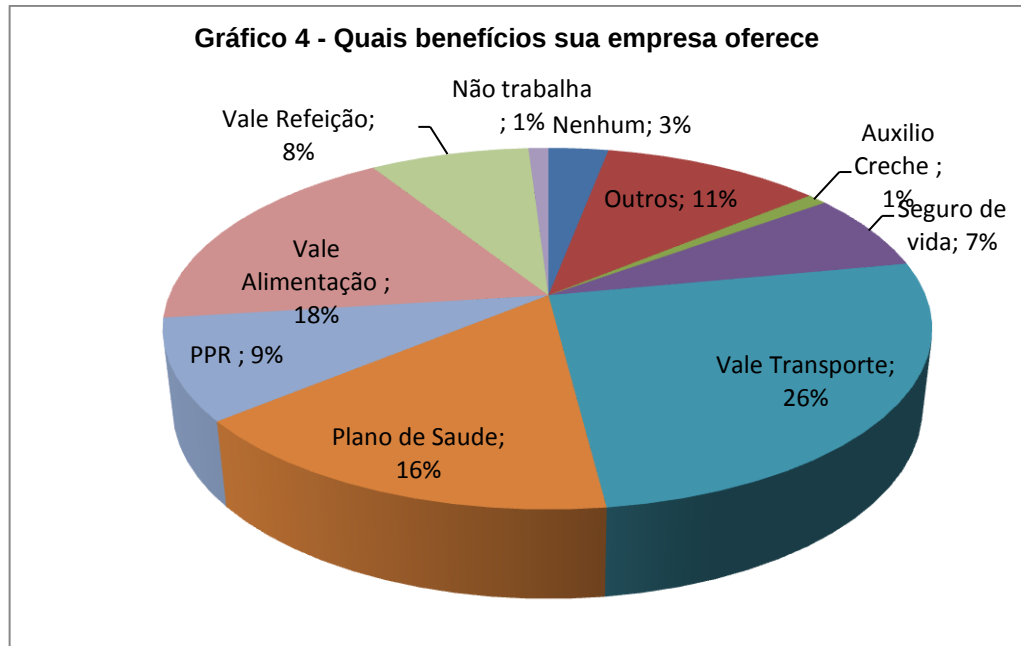
Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2017)



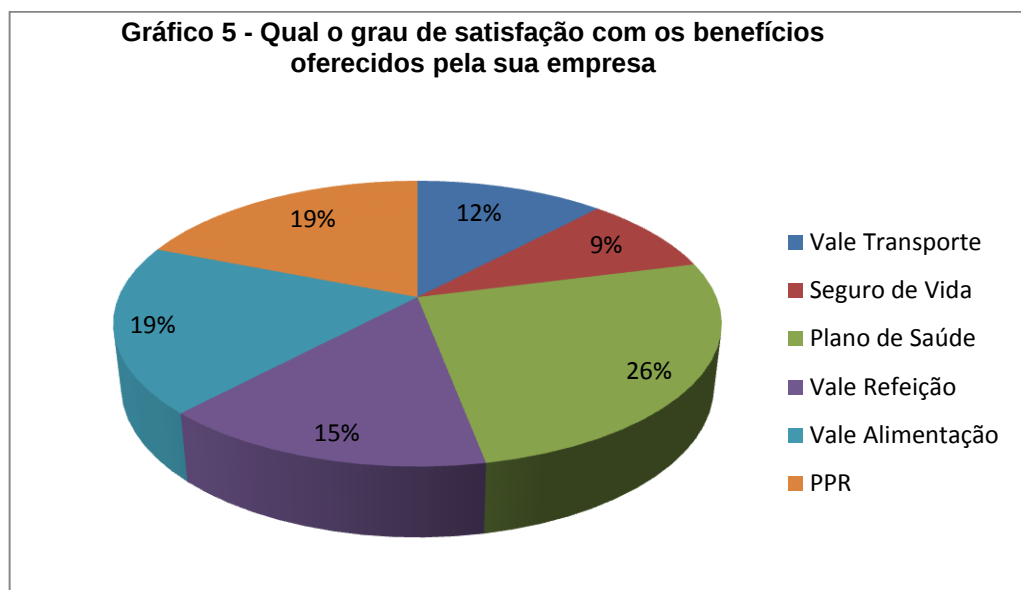
Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2017)



Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2017)

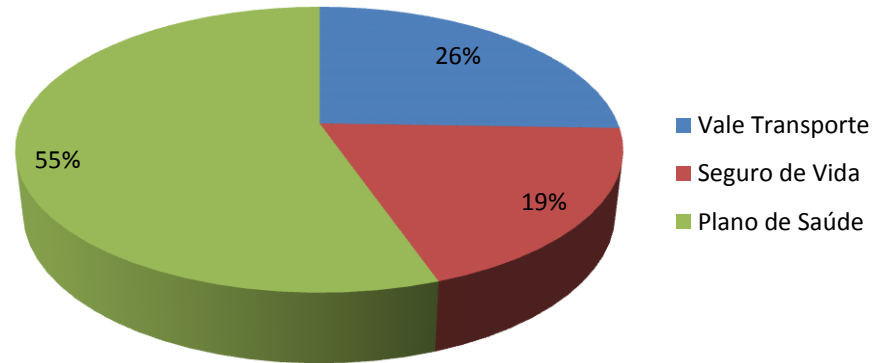


Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2017)



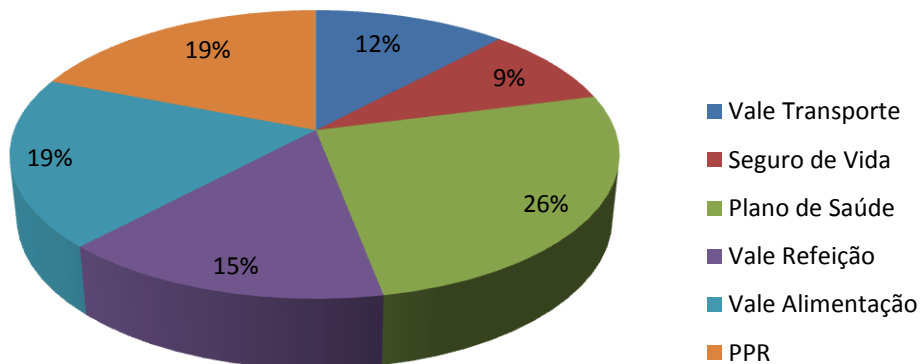
Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2017)

Gráfico 6 - Você mudaria de empresa em virtude de um plano de benefícios melhores, com o mesmo salário.



Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2017)

Gráfico 7 - Quais benefícios você gostaria de ter



Fonte: Elaborado pelos autores, Araraquara (2017)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pela pesquisa desenvolvida com o Trabalho de Conclusão de Curso, sendo todas baseadas na lógica argumentada, é possível chegar a conclusão que, todos os indivíduos que são motivados pela organização passam a produzir mais, o que beneficia tanto aos colaboradores quanto a empresa em questão.

Vale ressaltar, que o elemento humano dentro da organização é o fator impulsor na produção e do crescimento da empresa, sendo esse o fator que os gestores de Recursos Humanos devem estar mais atentos, pois com a motivação certa, os funcionários sentem-se mais vontade de produzir e criar um clima organizacional mais saudável.

E uma das maiores motivações que a empresa pode oferecer aos seus colaboradores, e com isso deve servir de estudos para que a organização possa melhorar, são os benefícios como forma de complementar os salários. Sendo que, as organizações foram percebendo que com o tempo, que não era somente remuneração que fazia com que os colaboradores produzissem mais, e sim planos de benefícios.

Com a disponibilização de um plano de benefícios, é solucionado muitas questões que estão relacionadas com ao clima organizacional, tendo como principais objetivos a redução de absenteísmo, rotatividade, elevar a lealdade do funcionário e aumentar o bem estar do funcionário, criando assim um clima organizacional mais saudável dentro da empresa. Mas os colaboradores buscam também dentro da empresa conforto físico, e uma boa remuneração como forma de prover segurança, saúde, e moradia.

Contudo, as necessidades são subjetivas, ou seja, cada colaborador tem necessidades diferentes dos outros, sendo assim as organizações devem oferecer benefícios mais vantajosos para seus empregados.

E como única desvantagem, que vem como bagagem desse plano de benefícios, exige-se um pouco mais de planejamento e organização por parte do Recursos Humanos da empresa, pois sem acompanhamento devido, a organização pode sofrer quando a validade dos planos de benefícios oferecidos aos seus colaboradores sofrem uma contestação legal.

E ao decorrer desse seguinte trabalho, houve uma pesquisa, através de questionários como coleta de dados, com estudantes da Etec, com o objetivo de descobrir se a empresa disponibilizava algum tipo de benefícios, quais eram eles, o grau de satisfação com esses benefícios, ou se até haveria uma mudança de empresa em virtude de planos de benefícios melhores e quais benefícios gostaria de receber.

Em virtude dessa coleta de dados, podemos perceber que bastante colaboradores estão insatisfeitos com os planos de benefícios oferecidos pelas organizações, pois a maioria teve seu grau de satisfação muito baixo. As empresas estão deixando muito a desejar ao se tratar de benefícios, principalmente os sociais, o que pode ser um grande problema, pois a maioria dos indivíduos estão não apenas procurando uma boa remuneração, e sim planos de benefícios melhores, sendo um dos motivos maiores dos colaboradores não pensarem duas vezes em mudar de organização. Com isso, é função do Recursos Humanos da empresa, estar procurando sempre a melhoria de seus planos de benefícios, a fim de reter talentos dentro da organização.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Erivan Anselmo. **O trabalho e as necessidades humanas**. 2008. Disponível em: <www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/o-trabalho-e-as-necessidades-humanas/24577/>. Acesso em: 04 ago. 2017.

CABRAL, Gabriela. **Maslow e as necessidades humanas**. Disponível em: <<http://cursosnocd.com.br/recursos-humanos/objetivos-dos-planos-de-beneficios.htm>> . Acesso em : 08 ago. 2017.

GOMES, Lucas. **TIPOS DE BENEFÍCIOS**. Disponível em: <<http://lucasgomesrh.blogspot.com.br/2013/04/tipos-de-beneficios.html>>. Acesso em: 06 ago. 2017.

MARQUES, José Roberto. **Hierarquia das necessidades humanas de Maslow no trabalho** 2016. Disponível em : <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/hierarquia-das-necessidades-de-maslow-aplicada-no-contexto-de-trabalho/>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

_____. **O que é benefício social e sua importância** 2017. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-beneficio-social-e-sua-importancia/>> .Acesso em: 06 ago. 2017

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2009. Acesso em: 10 ago. 2017.

MORAES, Vanderlei. **A remuneração e os benefícios**. 2015. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-remuneracao-e-os-beneficios-sociais/>>. Acesso em: 16 ago. 2017.

PERIARD, Gustavo. **A hierarquia de necessidades de Maslow: o que é e como funciona** 2011. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Planos de benefícios sociais**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/planos-de-beneficios-sociais>> . Acesso em 06 de ago. de 2017.

RABELO, Lilian. **Benefícios legais e espontâneos** 2012. Disponível em: <<http://desenvolvimentoorganizacionalpessoal.blogspot.com.br/2012/10/beneficios-legais-e-espontaneos.html/>> . Acesso em: 06 ago. 2017.

SILVA, Paloma Barboza da. **Benefícios sociais: a influência eficaz nas empresas**. 2016. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/beneficios-sociais-influencia-empresas>>. Acesso em: 03 ago 2017.

SILVA, Roseni. **Benefícios sociais como estratégia organizacional**. Disponível em : <<http://www.webartigos.com/artigos/beneficios-sociais-como-estrategia-organizacional/112484/>> .Acesso em : 26 ago 2017.