

ETEC “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Bruna Nascimento dos Santos

Kássia Suellen Martins de Oliveira

Lidiane da Silva Machado

Mirna Aparecida Chiavalon

**BENEFÍCIOS SOCIAIS: vantagens nos atendimentos
organizacionais e individuais**

Bruna Nascimento dos Santos
Kássia Suellen Martins de Oliveira
Lidiane da Silva Machado
Mirna Aparecida Chiavaloni

**BENEFÍCIOS SOCIAIS: vantagens nos atendimentos
organizacionais e individuais**

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

Bruna Nascimento dos Santos
Kássia Suellen Martins de Oliveira
Lidiane da Silva Machado
Mirna Aparecida Chiavalon

**BENEFÍCIOS SOCIAIS: vantagens nos atendimentos
organizacionais e individuais**

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 aos nossos
professores, pais e amigos.

AGRADECIMENTO

Agradecemos ao nosso Mestre maior (Deus), pelas nossas vidas, (pela nossa) inteligência e por nos proporcionar a oportunidade de nossos estudos.

Aos nossos pais, filhos e mestres que participaram dessa caminhada com paciência, carinho e respeito.

Do nosso querer, dos nossos esforços, de nossa determinação e perseverança, fomos capazes de superar nossas dificuldades, fomos verdadeiros e humildes. Atingimos nosso objetivo: sucesso.

MIRNA CHIAVALONI

RESUMO

O assunto a ser abordado, tem por objetivo discutir as vantagens de um bom plano de benefícios, com intuito de atingir os objetivos das organizações e também de seus colaboradores. Percebe-se que a produtividade de uma empresa está diretamente relacionada com o bem estar de seus funcionários. Os benefícios sociais quando são implantados de forma estratégica, não só auxilia a empresa numa série de efeitos positivos, como também influencia diretamente na motivação de seus funcionários. A necessidade de se incluir este fator entre as prioridades nas políticas de Recursos Humanos é grande, pois motivar um funcionário a trazer mais rendimentos a uma organização, não consiste somente em pagar uma remuneração decente, mas também proporcionar boas condições para que o trabalho possa ser executado, entre outros vários fatores que valorize o funcionário. As ferramentas utilizadas para a realização deste trabalho consistem de pesquisas em sites, leituras, alguns conhecimentos dos alunos referentes ao assunto e também utilizamos a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS como exemplo de motivação relacionado aos benefícios oferecidos.

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

RESUMEN

El tema a ser abordado, tiene por objetivo discutir las ventajas de un buen plan de beneficios, con la intención de alcanzar los objetivos de las organizaciones y también de sus colaboradores. Se percibe que la productividad de una empresa está directamente relacionada con el bienestar de sus empleados. Los beneficios sociales cuando se implementan de forma estratégica, no sólo ayuda a la empresa en una serie de efectos positivos, como también influye directamente en la motivación de sus empleados. La necesidad de incluir este factor entre las prioridades en las políticas de Recursos Humanos es grande, pues motivar a un empleado a traer más ingresos a una organización, no consiste solamente en pagar una remuneración decente, sino también proporcionar buenas condiciones para que el trabajo pueda ser Entre otros varios factores que valoran al empleado. Las herramientas utilizadas para la realización de este trabajo consisten en investigaciones en sitios, lecturas, algunos conocimientos de los alumnos referentes al tema y también utilizamos la EMPRESA BRASILEÑA DE CORREOS Y TELEGRAFOS como ejemplo de motivación relacionado a los beneficios ofrecidos.

Palabras-clave: Beneficios. Motivación. Organización. Colaboradores.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 CONCEITOS DE BENEFÍCIOS	11
1.1 Tipos de benefícios	12
1.2 Benefícios sociais garantidos pela Lei no Brasil	13
1.3 Benefícios espontâneos	19
2 VANTAGENS DOS BENEFÍCIOS PARA A ORGANIZAÇÃO E FUNCIONÁRIO	22
2.1 Vantagens que a empresa recebe oferecendo benefícios a seus funcionários.....	22
2.2 Obtendo vantagem competitiva através dos benefícios que a empresa fornece	23
3 BENEFÍCIOS SOCIAIS COMO ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL	25
4 FATORES MOTIVACIONAIS	27
4.1 Conceito de motivação	27
4.2 A importância da motivação para as organizações	27
4.3 TEORIAS MOTIVACIONAIS.....	28
4.3.1 A teoria da hierarquia das necessidades	28
4.3.2 David McClelland: teoria das três necessidades	31
4.3.3 Teoria da expectativa e teoria da equidade	32
4.4 Tipos de motivação	33
4.4.1 Motivação intrínseca.....	33
4.4.2 Motivação extrínseca	33
5 ESTUDO DE CASO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS	35
5.1 Remuneração.....	36
5.2 Benefícios	37
5.3 Comentário Final – Correios	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS.....	43
ANEXO A –TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO	45

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo, abordar as vantagens de um plano de benefícios para os funcionários e para as organizações.

Os benefícios são utilizados com a intenção de facilitar a vida dos colaboradores, onde são concedidos de forma espontânea pelas empresas. O benefício é uma ferramenta muito importante para uma organização, pois além de ajudar a manter a qualidade nos negócios, proporciona também a satisfação e aumento na motivação de seus funcionários. Diminuindo assim o nível de rotatividade, absenteísmo, influenciando no aumento do nível de produção da organização.

A implementação de um bom pacote de benefícios, em uma organização, vem sendo utilizada como forma estratégica de concorrência com as demais empresas. A utilização desses benefícios tem como objetivo, manter e captar novos talentos, motivar e oferecer uma melhor qualidade de vida aos funcionários.

Com o passar do tempo, as empresas começaram a implementar essa nova ferramenta, pois durante anos, só se utilizava como demais benefícios o vale transporte e por vezes uma cesta básica mensal.

Com base nesses estudos, foi feito uma breve descrição dos tipos de benefícios existentes, como conceitos, motivação, entre outros. Também foi realizado um estudo na EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS, onde será destacado as vantagens dos tipos benefícios, que são oferecidos pela empresa.

O intuito do trabalho será evidenciar e analisar as vantagens que traz um pacote de benefícios oferecidos espontaneamente. Tendo também, como base a motivação e sua influência nos benefícios sociais, como forma de atrair funcionários e obter um retorno positivo para as organizações.

Queremos discutir suas contribuições futuras, como o desenvolvimento da empresa e de seus colaboradores.

Atualmente, os profissionais estão mais exigentes, procuram empresas que possuam melhores pacotes de benefícios e que sejam mais rentáveis. Por outro

lado, as organizações procuram algo que atraia mais rendimentos, ou seja, resultados.

Os métodos de pesquisas utilizados foram através de sites, leituras, e discussões, que nos ajudaram na construção deste trabalho. Pretende-se discutir que os benefícios sociais, podem ser utilizados como fatores propiciadores de motivação e de vantagens para os empregados e para as organizações.

1 CONCEITOS DE BENEFÍCIOS

Inicialmente, vale destacar a opinião de Chiavenato, de acordo com a pesquisa no site Faculdade Cearense.

Benefícios sociais são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações. Podem ser financiados, parcialmente ou totalmente, pela organização. Quase sempre não são pagos diretamente pelas pessoas. Contudo, constituem meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de satisfação e produtividade. Chiavenato 2008.

Com o estudo realizado no site Que conceito, entende-se que a palavra BENEFÍCIO, possui uma definição variável, tudo depende do contexto onde ela se aplica.

Benefícios estão inseridos, no contexto empresarial, como algumas regalias, vantagens dadas aos empregados, como parte que irá somar aos salários, ou remuneração extra.

As empresas investem em benefícios para incentivar, estimular, motivar seus trabalhadores para que estes tenham um desenvolvimento melhor e além do que cabe em suas funções. Estes podem ser dados de forma indireta, tanto de caráter econômico e social. Também pode ser uma espécie de trabalhos que são realizados gratuitamente, favores prestados a uma pessoa; ou seja, lançando mão da postura ganha-ganha, onde há um grande aproveitamento de ambos os lados, e esta ação acaba revertendo em benefício próprio.

O benefício além de visar o melhor desempenho das funções dos trabalhadores e das empresas num sistema de recompensa tem uma razão maior que é garantir aos trabalhadores uma vida profissional, social e familiar mais digna.

O benefício concedido por uma empresa além das melhorias na vida do trabalhador visa também melhorias na vida da empresa, no tocante a estímulos de crescimento empresarial, no sistema de competições entre elas e criação de um sistema com um melhor desenvolvimento, caso não houvesse o uso dos benefícios.

A empresa que lança mão do uso do sistema de benefícios para seus empregados, de uma forma geral, acaba criando um ambiente harmonioso ao seu trabalhador e a confiança é mútua. Benefícios como: plano de saúde, odontológico, vales alimentação, refeição, combustível, seguro de vida, horas extras remuneradas, layout do local de trabalho, auxílio creche, etc. Estes os trabalhadores tem direito e auxiliam para que eles tenham e mantenham um ritmo de trabalho confortável e sentem-se amparados.

Benefícios com o passar dos anos, acabam sendo direitos adquiridos dos trabalhadores. Nos dias de hoje, o sistema de benefícios, fazem parte da política social da maioria das empresas, pois, as empresas desejam que seus trabalhadores executem suas tarefas com comprometimento, responsabilidades utilizam da postura ganha-ganha, pois eles sabem que estão amparados.

Como dito no início, benefícios é tudo aquilo que vem agregar, somar na vida de uma pessoa, uma empresa. É tudo aquilo que nos traz de bem-estar.

1.1 Tipos de benefícios

De acordo com a pesquisa realizada no site Faculdade Cearense, segundo CHIAVENATO (2008), os planos de benefícios sociais são planejados para beneficiar o empregado em três áreas da sua vida:

1. No exercício do cargo (como prêmios de produção, gratificações, seguro de vida etc.).
2. Dentro da empresa, mas fora do cargo (transporte, lazer, refeitório etc.).
3. Longe da empresa, ou seja, na comunidade (atividades comunitárias, recreação etc.).

Segundo o site Luis.blog.br, os benefícios podem ser de natureza monetária ou não, exemplo:

- **Benefícios monetários:** aposentadoria, 13º salário, gratificações, etc.

- **Benefícios não monetários:** planos de saúde, transporte para os empregados, plano dentário, etc.

1.2 Benefícios sociais garantidos pela Lei no Brasil

Em 1824 no Brasil já possuíamos alguns benefícios sociais garantidos na legislação, que na época seguia os moldes descritos pela revolução francesa de 1789. No entanto, apenas em 1988 a constituição passou a garantir de fato estes direitos.

Atualmente no Brasil, os trabalhadores tem direito garantido pela legislação aos seguintes benefícios:

Aposentadoria por idade:

A partir dos 65 anos para os homens e 60 anos para as mulheres, os trabalhadores urbanos podem solicitar o benefício da aposentadoria. Já os trabalhadores rurais podem solicitar o benefício mais cedo. Os homens aos 60 anos e as mulheres aos 55.

Aposentadoria por invalidez:

Benefício recebido pelos trabalhadores que forem considerados incapacitados de trabalhar, no entanto de 2 em 2 anos o benefício é revisto e pode ser suspenso caso o trabalhador recupere sua capacidade de trabalho.

Aposentadoria por tempo de contribuição:

Homens que contribuíram para a previdência durante 35 anos e mulheres que contribuíram por um período de 30 têm o direito de se aposentar.

Aposentadoria especial:

Concedida ao trabalhador que trabalhou por alguns anos em empregos que ofereciam condições prejudiciais a integridade física e a saúde do indivíduo em geral.

Auxílio doença:

Os vencimentos referentes aos 15 primeiros dias de licença médica são pagos pelo empregador, acima desse período o segurado passa a receber pelo INSS.

Auxílio acidente:

Benefício recebido quando o trabalhador sofre um acidente que tem como consequência uma redução permanente na capacidade de trabalho.

Pensão por morte:

Benefício recebido pelos dependentes do segurado. Cônjuge, filhos menores de 21 anos ou dependentes inválidos de qualquer idade.

Auxílio reclusão:

Benefício pago aos dependentes de um segurado durante o período em que permanecer preso.

Salário família:

Consiste de um valor recebido mensalmente para auxiliar no sustento dos filhos.

Hora extras:

De acordo com o site da previdência, entende-se que a legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho, salvo os casos especiais, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, no máximo.

Todavia, poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa. Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido.

Adicional de insalubridade:

O exercício de trabalho em condições de insalubridade assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário base do empregado (súmula 228 do TST - ver nota STF), ou previsão mais benéfica em Convenção Coletiva de Trabalho, equivalente a:

40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.

Adicional de periculosidade:

O adicional de periculosidade é um valor devido ao empregado exposto a atividades perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

São consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

São perigosas as atividades ou operações, onde a natureza ou os seus métodos de trabalhos configure um contato com substâncias inflamáveis ou explosivas, substâncias radioativas, ou radiação ionizante, ou energia elétrica, em condição de risco acentuado.

O valor do adicional de periculosidade será o salário do empregado acrescido de 30%, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Adicional noturno:

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso IX, estabelece que são direitos dos trabalhadores, além de outros, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Considera-se noturno, nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte.

Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte.

A hora normal tem a duração de 60 (sessenta) minutos e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (Cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna.

Salário maternidade:

O salário-maternidade é um benefício pago às seguradas que acabaram de ter um filho, seja por parto ou adoção, ou aos segurados que adotem uma criança. Casos específicos estão descritos no quadro abaixo.

Para algumas situações é possível fazer o pedido pela Internet e enviar os documentos necessários pelos Correios. Esta forma de pedir é simples, rápida e fácil.

Quadro 1 – Salário maternidade

Evento gerador	Tipo de trabalhador	Onde pedir ?	Quando pedir ?	Como comprovar ?
Parto (inclusive de natimorto)	<i>Empregada (só de empresa)</i>	Na empresa	A partir de 28 dias antes do parto	Atestado médico (caso se afaste 28 dias antes do parto) ou certidão de nascimento
	<i>Desempregada</i>	No INSS	A partir do parto	Certidão de nascimento
	<i>Demais seguradas</i>	No INSS	A partir de 28 dias antes do parto	Atestado médico (caso se afaste 28 dias antes do parto) ou certidão de nascimento
Adoção	<i>Todos os adotantes</i>	No INSS	A partir da adoção ou guarda para fins de adoção	Termo de guarda ou certidão nova
Aborto não-criminoso	<i>Empregada (só de empresa)</i>	Na empresa	A partir da ocorrência do aborto	Atestado médico comprovando a situação
	<i>Demais trabalhadoras</i>	No INSS		

Fonte: Previdência social

Auxílio creche:

O parágrafo 1º do artigo 389 da CLT determina que os estabelecimentos em que trabalhem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos de idade devem possuir local apropriado para guarda, sob vigilância e assistência dos filhos no período de amamentação.

Nos termos da Portaria nº 3.296/86, de 03/09/86, alterada pela Portaria MTB nº 670/97, em substituição à obrigatoriedade de se manter local apropriado onde seja permitida a empregada-mãe guardar seus filhos ou creche, a empresa poderá adotar o sistema de reembolso-creche, desde que obedecidos os seguintes requisitos:

I-) o reembolso-creche deve cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou Convenção Coletiva;

II-) conceder o benefício a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade;

III-) dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para utilização do benefício, com afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados;

IV-) efetuar o reembolso-creche até o 3º dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

A implantação do reembolso-creche depende de prévia estipulação em acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, exceto aos órgãos públicos e às instituições paraestatais referidas no art. 397 da CLT.

Inexiste na legislação um valor de referência para o reembolso-creche, sempre deve ser verificado o acordo ou Convenção Coletiva da categoria.

Ainda que não haja a integração do valor pago a título de reembolso-creche concedido à funcionária, a empresa deverá lançar o benefício em folha de pagamento.

1.3 Benefícios espontâneos

Segundo o site Desenvolvimento organizacional e pessoal, benefícios espontâneos, são aqueles que não são exigidos pela legislação brasileira, convenções coletivas ou previdenciárias, são, portanto, pagos por generosidade das empresas. São exemplos:

Gratificações:

Nada mais é do que um meio de demonstrar ao funcionário o reconhecimento por seu árduo trabalho. Da mesma forma, ela pode ser uma forma de recompensar o bom funcionário pelo tempo de serviço prestado na empresa. A gratificação pode ser concedida por vontade do empregador ou ajustada, entre o empregador e o funcionário, conforme rege a lei. No entanto, a lei trabalhista não estipula um valor fixo para as gratificações, nem estabelece como esta forma de pagamento será efetuada.

Seguro de vida em grupo:

O seguro de vida em grupo mais comum é o empresarial. Neste caso, a empresa contrata o plano para garantir um apoio financeiro à família dos funcionários no caso de uma fatalidade.

Vale alimentação e refeição:

O auxílio concedido pode ser através de um cartão específico, com um saldo estipulado pela empresa e que pode ser descontado do salário do empregado.

A CLT estipula que, uma vez que o empregador decide por beneficiar o funcionário com um vale-refeição ou vale-alimentação, o valor não pode exceder o equivalente a 20% do salário do empregado.

Transporte:

O Vale-Transporte constitui de um benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Empréstimos:

Nas empresas, quando um funcionário passa por um momento de necessidade e precisa de um empréstimo, é comum o empregador concedê-lo na intenção de ajudá-lo. Não há previsão na legislação trabalhista que impeça concessão de empréstimos aos empregados. No entanto, a concessão dependerá da liberdade do empregador, da disposição no regulamento interno da empresa ou documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional (acordo, convenção).

Convenio médico e odontológico:

Os convênios Médico e Odontológico, surgiram como forma de baratear os custos para os funcionários.

Bolsas de estudos:

A Bolsa de Estudo, é um programa presente em algumas empresas que buscam capacitar mais seus funcionários, através do financiamento integral ou parcial dos estudos dos empregados.

Clube e/ou grêmio:

Benefício concedido com intuito de promover descontração e lazer aos colaboradores.

Horário flexível:

A jornada flexível ou jornada móvel é resultado da flexibilidade por meio da parceria entre empregador e empregado, a qual permite que o empregado cumpra sua jornada contratual dentro de um horário previamente estabelecido, ou seja, considerando um limite inicial e final de horário de trabalho.

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.

2 VANTAGENS DOS BENEFÍCIOS PARA A ORGANIZAÇÃO E FUNCIONÁRIO

O site negocioo.com, destaca a importância de conceder benefícios aos funcionários.

Muitos donos de empresa costumam ainda se perguntar porque dar benefícios aos funcionários da minha empresa? Por mais que, às vezes, seja caro e complicado colocar uma vantagem como essa em prática para toda a equipe, o resultado pode, sim, ser bastante satisfatório. Não cuidar de cada colaborador pode resultar em uma empresa com alto grau de rotatividade, talvez essa seja a maior importância de dar benefícios aos funcionários. A insatisfação e falta de valorização fazem com que o profissional rapidamente se desestimele e procure outro trabalho. Esse é o primeiro ponto para responder a pergunta de início.

Benefícios como ticket restaurante (vale alimentação) e plano de saúde são importantes. Esses itens não servem apenas para a retenção dos trabalhadores. Também são pontos de atração. Uma empresa que apresenta seu leque de benefícios para um profissional no momento da entrevista de emprego pode se sair na frente, caso o mesmo esteja diante de algumas opções para escolher. Além disso, através desses benefícios você pode resolver uma das maiores questões empresariais, que é, como motivar uma equipe.

2.1 Vantagens que a empresa recebe oferecendo benefícios a seus funcionários

Sabe-se que, ao oferecer benefícios aos funcionários, as vantagens que as empresas recebem são grandes. Pois ao melhorar a qualidade de vida de seus funcionários, com um pacote de benefícios atrativo, faz com que ele se sinta mais motivado e reconhecido, aumentando assim a sua capacidade física, e consequentemente ganha-se um aumento na produtividade, gerando lucros ainda maiores para a empresa. Consegue-se também, uma melhor integração entre empresa e colaborador.

Oferecer benefícios ainda traz outras vantagens, como:

- Redução de absenteísmo (faltas);
- Redução da rotatividade;
- Redução de riscos de acidente de trabalho.

2.2 Obtendo vantagem competitiva através dos benefícios que a empresa fornece

É claro que hoje pode ser comum que as empresas ofereçam os benefícios mais “básicos” como o vale alimentação (ticket restaurante), plano de saúde e plano odontológico, hoje praticamente todas as empresas já descobriram a importância de dar benefícios aos funcionários. Mas você como gestor, pode ir além oferecendo outras vantagens como seguro de vida, descontos em academias, ginástica laboral na empresa e outros programas que incentivam e valorizam o profissional no seu dia a dia. O mais importante não é simplesmente oferecer o benefício, mas entender qual o perfil da sua equipe, quais as funções exercidas e buscar, com o apoio do RH, aquilo que de melhor existe no mercado e o que vai ajudar sua empresa a crescer em diversos setores. Oferecendo benefícios para seus funcionários, sua empresa irá sair ganhando. Portanto se a pergunta for, porque dar benefícios aos funcionários? A resposta definitivamente é como alcançar, de uma maneira inteligente, a produtividade e qualidade de vida no trabalho.

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;	Aumenta a satisfação no trabalho;
Facilita o recrutamento e a retenção do pessoal;	Contribui para o desenvolvimento pessoal 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 cultura organizacional;	Alterações de planos;
Aumento na rotatividade e absenteísmo;	Insatisfação, desmotivação;
Diminui a produtividade, etc.;	Insegurança.

Fonte: GRUPO RH.

3 BENEFÍCIOS SOCIAIS COMO ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL

Segundo o site web artigos, o programa de benefícios como estratégia organizacional apresentam fatores que buscam privilegiar os talentos e amenizar o absenteísmo. O principal motivo da organização é buscar facilitar a vida dos funcionários, fazendo com que a rotatividade diminua, a elevação de comprometimento e moral sejam valorizados. Contudo o plano estratégico serve não somente para atender as necessidades de cada funcionário, mas também para atender as necessidades dentro da organização.

Continuando com o estudo, podemos destacar que as organizações atualmente oferecem os benefícios de forma atrativa de maneira estratégica, ou seja, buscam inovação para poder satisfazer e atrair os funcionários, com finalidade em crescer e manter o bem estar do funcionário, destacando seu desempenho e produtividade em trazer resultados positivos para a organização.

Como estratégia organizacional, as facilidades na obtenção de suprir e recompensar seus funcionários, fornecendo benefícios flexíveis e espontâneos influenciando de forma indireta na remuneração motivando e satisfazendo o colaborador com essas regalias.

Segundo o artigo do site:

Estratégia Organizacional é o padrão ou plano que integra os objetivos globais de uma organização e as políticas e ações em um todo coerente.

Percebe-se que, a estratégia é uma iniciativa e alternativa em manter índices de competitividade entre as empresas, principalmente se a intenção é reter talentos como medida estratégica.

Os benefícios sociais quando são implantadas de forma planejada e estratégica auxiliam as empresas a manter uma série de efeitos positivos, bem como a importância das condições de trabalho e os reflexos dos benefícios sociais nesse quesito, a crescente preocupação das empresas em oferecer o melhor aos seus funcionários; a importância do talento humano na gestão e utilização desses recursos; os reflexos positivos na retenção e atração de talentos juntos aos concorrentes; as influências dos benefícios nos resultados das organizações e na qualidade de vida dos colaboradores.

O artigo menciona que

Como ferramenta estratégica de gestão, o ser humano precisa de incentivo, transparência e bom relacionamento, não só em relação à política salarial, mas também ao nível de satisfação, que será traduzido em produtividade através dos benefícios espontâneos oferecidos.

A administração que utilizar o benefício como estratégia deve ter em mente três aspectos fundamentais que são: envolvimento mental e emocional das pessoas; motivação para contribuir e aceitação da responsabilidade.

A implementação da estratégia consiste em atingir o nível estratégico almejado pela organização através da junção dos objetivos flexíveis e objetivos espontâneos formando uma estratégia segura e vantajosa.

Em tese, o artigo explora que o melhor benefício estratégico é o espontâneo, pois propicia ao funcionário de forma indireta e direta na remuneração, agrega valores morais e reconhecimento, motiva, etc..Buscando ser o diferencial entre as organizações.

Assim sendo, compreende-se que uma estratégia eficaz dos benefícios sociais tem reflexos positivos dentro e fora da empresa, não só ligado ao retorno financeiro, mas uma série de fatores positivos ligado ao capital humano.

4 FATORES MOTIVACIONAIS

Segundo Gabriela Cabral, do site Brasil escola, motivação é uma força interior que se modifica a cada momento durante toda a vida, onde direciona e intensifica os objetivos de um indivíduo. Dessa forma, quando dizemos que a motivação é algo interior, ou seja, que está dentro de cada pessoa de forma particular erramos em dizer que alguém nos motiva ou desmotiva, pois ninguém é capaz de fazê-lo. Existem pessoas que pregam a automotivação, mas tal termo é erroneamente empregado, já que a motivação é uma força intrínseca, ou seja, interior.

4.1 Conceito de motivação

Motivação refere-se a estimular, incentivar, atender as necessidades do indivíduo, fornecer, oferecer, diferenciar, esses são os principais processos que uma empresa deve atribuir para atingir o nível de satisfação do funcionário.

De acordo com o site Faculdades Cearenses, motivação é a essência de agir das empresas, mostrando viabilidade em oferecer benefícios que sejam atrativos buscando a satisfação do empregado.

Compreende-se que, cada indivíduo tem sua própria AUTOMOTIVAÇÃO, ou cada indivíduo deseja algo e compromete-se em simplesmente alcançá-lo. Em ambas as partes, a motivação é o principal enfoque em que o funcionário tem sua perspectiva de futuro dentro da organização.

4.2 A importância da motivação para as organizações

Uma das dificuldades que as empresas apresentam é atender as necessidades dos funcionários, elas são responsáveis por garantir a qualidade de vida dentro do trabalho. A estratégia a ser aplicada nessa situação é a implantação

de pacotes de benefícios, sendo o diferencial, onde o empregado possa sentir o prazer em trabalhar e progredir dentro da organização.

Segundo site Rh portal

A motivação deve fazer parte integrante da estratégia organizacional, e é fundamental que os colaboradores sejam continuamente motivados e estimulados a crescer enquanto profissionais, a executarem as tarefas inerentes às funções com eficácia, fazendo com que se sintam realizados no exercício das suas funções[...]

A implantação de benefícios como fator motivador não é apenas benéfico ao colaborador, mas também para empresa, buscando sempre em atender as necessidades de ambas as partes.

4.3 Teorias motivacionais

4.3.1 A teoria da hierarquia das necessidades

Geralmente muitas empresas viabilizam em atender as necessidades de cada indivíduo, buscam sempre oferecer benefícios atrativos e motivadores.

Segundo o site Administradores, a teoria de Maslow é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação. Para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Poucas pessoas, ou até mesmo nenhuma, buscam reconhecimento pessoal e status se suas necessidades básicas estiverem insatisfeitas.

O site destaca também, o comportamento humano, neste contexto, foi objeto de análise pelo próprio Taylor, quando enunciava os princípios da Administração Científica. A diferença entre Taylor e Maslow é que o primeiro somente enxergou as necessidades básicas como elemento motivacional, enquanto

o segundo percebeu que o indivíduo não sente única e exclusivamente necessidade financeira.

Maslow apresentou uma teoria da motivação, segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, em cuja base estão as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas ou básicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de autorrealização), conforme o site administradores.

De conformidade com Maslow os 5 níveis a serem "escalados" por um ser humano, são:

- Atender as necessidades básicas ou fisiológicas
- Atender as necessidades de segurança
- Atender as necessidades Sociais ou de associação
- Atender as necessidades de Status ou Auto Estima
- Atender as necessidades de Autorrealização

O site administradores relata a teoria de Maslow, que quando uma necessidade não é atendida, muitos funcionários não estão sendo motivados por parte da empresa. Pressupõe então que, além dos fatores de reconhecimento e valorização, é necessário buscar meios de satisfazer o indivíduo.

Podemos mencionar então que, os 5 níveis "escalados" por Maslow citados são apresentados abaixo:

1 – 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, etc.

No trabalho: Necessidade de horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho etc.

2 – Necessidades de segurança: São aquelas que estão vinculadas com as necessidades de sentirem-se seguras: sem perigo, em ordem, com segurança, de conservar o emprego etc. No trabalho: emprego estável, plano de saúde, seguro de vida, etc.

3 – 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: Necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis etc.

4 – 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 auto-estima.

No trabalho: Responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback etc.

5 – 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: Desafios no trabalho, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia etc.

Abordando o conteúdo do artigo, entende-se que as necessidades não são somente características do indivíduo, mais também das empresas, os quais ambos tem o mesmo propósito que é, satisfazer seus interesses e suas vontades tornando-se um meio de motivação. No entanto, quando sua necessidade é atendida, acabam buscando outros fatores para saciar seu desejo, pois não estão satisfeitos com o que conseguiram, onde esse desejo de saciar sua necessidade só aumenta, tendo sempre a percepção que, a motivação em satisfazer o mais rápido se torna o mais importante.

Dentre muitos estudos e análises, Maslow identificou duas necessidades adicionais à pirâmide de necessidades já criada. Estas novas descobertas que davam conta das pessoas que já possuíam todas as necessidades satisfeitas (pouquíssimas pessoas) foram chamadas de cognitivas. São elas:

1. Necessidade de conhecer e entender: Está relacionada com os desejos do indivíduo de conhecer e entender o mundo ao seu redor, as pessoas e a natureza.

2. Necessidade de satisfação estética: Estão relacionadas às necessidades de beleza, simetria e arte em geral. Ligada à necessidade que o ser humano tem de estar sempre belo e em harmonia com os padrões de beleza vigente.

Compreende-se então que, o processo de atender as necessidades humanas é indispensável, tendo como principal objetivo satisfazer e motivar.

4.3.2 David McClelland: Teoria das três necessidades

De acordo com o site Portal-gestão, todas as pessoas têm as 3 necessidades motivadoras: (necessidade de realização, necessidade de afiliação e necessidade de poder). Independentemente do gênero, cultura, ou idade. Para, além disto, McClelland destaca que estas necessidades são aprendidas, ou seja, são adquiridas através da experiência, ao longo da vida de cada pessoa. Para cada pessoa, uma das necessidades motivadoras será sempre mais dominante do que as outras duas e depende muito da cultura e experiências de vida.

As 3 necessidades motivadoras são:

Necessidade de realização: reflete a vontade de atingir objetivos que apresentam algum desafio; de fazer alguma coisa melhor do que anteriormente.

Necessidade de afiliação: tal como o nome indica, traduz o desejo de estabelecer relações pessoais próximas.

Necessidade de poder: vontade de controlar, influenciar e ser responsável pelas outras pessoas.

A cada uma destas necessidades correspondem certas características:

Quadro 2: três necessidades

Necessidade Motivadora Dominante	Características desta pessoa
Realização	Forte necessidade de definir e alcançar objectivos desafiadores Corre riscos calculados para alcançar os seus objectivos Gosta de receber feedback regularmente sobre os progressos e realizações Frequentemente gosta de trabalhar sozinha
Afiliação	Quer pertencer ao grupo Quer que gostem dela e vai fazer, muitas vezes, aquilo que o resto do grupo quiser fazer Prefere a colaboração à competição Não gosta de incerteza e de riscos elevados
Poder	Quer controlar e influenciar os outros Gosta de ganhar as argumentações Gosta de competição e de ganhar Gosta do status e do reconhecimento

Fonte: Portal gestão

Esta teoria pode ajudar a identificar qual é a necessidade motivadora dominante em si, nos seus colegas, nos seus subordinados (caso os tenha), permitindo assim melhorar a definição de objetivos, a maneira como o feedback deve ser dado, qual a melhor maneira de motivar as pessoas e de recompensá-las.

4.3.3 Teoria da expectativa e teoria da equidade

As seguintes teorias, foram citadas pelo site Cenec.

Teoria da expectativa: relaciona desempenho com recompensa, acredita que se fizer algo será reconhecido se perceber que isso não vai ocorrer deixar de fazer determinada tarefa.

Teoria da equidade: só causa motivação se o funcionário perceber que está havendo senso de justiça em seu ambiente de trabalho, ou seja, todos que trabalham igualmente são recompensados iguais. Já se houver favoritismo os funcionários não sentirão motivados.

Os fatores motivacionais são subentendidos de forma recompensadora, trazendo para si um senso de melhora na qualidade de vida do trabalho, buscando

atender as necessidades para que os funcionários se adaptem e sejam recompensados de forma igualitária e justa sem haver favoritismo.

4.4 Tipos de motivação

Existem dois tipos de motivação:

4.4.1 Motivação intrínseca

De acordo com o site Rh portal:

A motivação intrínseca reporta-se a comportamentos de trabalho que são efetuados com entusiasmo. O próprio trabalho provoca satisfação na pessoa que o desempenha, fazendo com que o indivíduo o execute com prazer, sentindo-se motivado intrinsecamente. Um dos exemplos em que está presente a motivação intrínseca é o caso do empresário milionário que continua a trabalhar arduamente, ou então quando um aluno tem vontade de aprender.

Uma das vantagens da motivação intrínseca é que a mesma tende a manter-se ao longo dos tempos e valoriza a competência, o êxito, o rendimento, a aprendizagem e a satisfação pessoal.

4.4.2 Motivação extrínseca

Segundo site Rh portal:

A motivação extrínseca refere-se, sobretudo a comportamentos que estão motivados pelo fato de terem uma finalidade. Essa finalidade pode ser a obtenção de uma recompensa material ou social após a concretização da tarefa, ou então para evitar uma punição. Deste modo, a satisfação da pessoa é apenas uma consequência da ação. Um dos exemplos de motivação extrínseca é um estudante que no fim do dia vai entregar pizzas para ganhar algum dinheiro. A motivação

externa pode estar associada a diversos fatores, tais como estatuto social, ego, comparação com os outros, prêmios, reconhecimento/elogios.

Baseando no site Rh portal:

A motivação leva as pessoas a agirem e a executarem determinada tarefa e a empenharem-se com dedicação, esforço e energia em tudo aquilo que fazem. A natureza e intensidade motivacional variam de pessoa para pessoa, dependem ainda das motivações internas e externas ao indivíduo.

Considerando todos os aspectos, os benefícios implantados dentro das empresas com objetivo em atender as necessidades são fatores motivadores que atribuem de modo geral a integridade do funcionário tendo uma qualidade de vida melhor e garantem a organização a alta produtividade e reconhecimento, uma das vantagens em que ambos ficam satisfeitos com seus resultados atingidos.

5 ESTUDO DE CASO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS

Os Correios tiveram sua origem no Brasil em 25 de janeiro de 1663, fundando o Correio-mor no Rio de Janeiro, capital da Colônia. Em 1931, decreto 20.859, de 26/12/1931 fundada Diretoria Geral dos Correios com a Repartição Geral dos Telégrafos e cria o Departamento dos Correios e Telégrafos (DCT).

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) nasceu em 20/03/1969, como empresa pública vinculada ao Ministério das Comunicações; essa mudança de DCT para ECT ocorreu uma transformação profunda no modelo de gestão do setor postal brasileiro, ficando eficiente.

De 1969 em diante vários serviços foram criados e incorporados no portfólio da Empresa, como os tradicionais serviços de cartas, malotes, selos, telegramas, família sedex, serviços de encomendas expressas, banco postal, totalizando mais de cem produtos e serviços oferecidos pela maior empregadora do Brasil (120 mil empregados próprios, mais os terceirizados), ela é a única empresa presente em todos os municípios do país, com a vasta rede de unidades próprias e franqueadas.

Hoje diversos produtos e serviços da Empresa podem ser adquiridos pela Internet.

Em 1980 foi criado em Brasília o Museu Nacional dos Correios, com mais de um milhão de peças da historia postal, telegráfica e filatélica brasileira.

Negócio

Soluções que aproximam.

Missão

Fornecer soluções acessíveis e confiáveis para conectar pessoas, instituições e negócios, Brasil e no Mundo.

Visão

Ser uma empresa de classe mundial.

Valores

- Ética
- Respeito às pessoas
- Compromisso com o cliente
- Sustentabilidade

Visão da ECT

Ser uma empresa de classe mundial.

Visão da DR/SPI

Ser referência na ECT em gestão para excelência, em desempenho empresarial e na satisfação das pessoas.

5.1 Remuneração

Além do salário, o empregado pode receber os seguintes valores:

Adicional noturno:

Jornada normal noturna, mista ou extra, tem o adicional de 60% sobre o valor da hora diurna em relação ao salário base, sendo que a lei prevê até 20%.

Horas extras:

Paga-se 70% do sobre o valor da hora normal, sendo que a lei é 50%.

Trabalhos nos fins de semana: empregados da área operacional, com uma jornada de 44 horas semanais, recebem um valor complementar 15% do salário

base. Qualquer empregado, quando for convocado para trabalhar aos sábados, independente da área de lotação ou atuação tem direito ao adicional de 15% de salário base proporcional ao sábado trabalhado.

Anuênios:

1% sobre o salário base por ano de serviço prestado. Esse valor é aplicado também sobre a gratificação de função, ou complemento de remuneração singular.

Diferencial de mercado:

Valor variável e temporário, pago para compatibilizar níveis de salários dos Correios com os praticados no mercado.

Adicional de atividade:

Valor pago aos empregados do cargo de Agente dos Correios, que trabalham tanto na distribuição domiciliar (carteiros), tratamento de objetos (OTT) e atendimento em guichês (atendentes das agências) de 30% sobre o salário base.

5.2 Benefícios

A empresa Correios oferece também aos seus colaboradores, alguns benefícios atrativos como:

Plano de saúde:

60 ambulatorios próprios para atendimento médico, odontológico e enfermagem, gratuito.

Reembolso-creche/Reembolso-babá (R\$ 552,80 p/ mês):

Mães empregadas dos Correios, com filhos até os 7 anos de idade.

Auxílio especial (R\$ 877,79):

Para funcionários com filhos especiais, com comprovação e avaliação pelos médicos dos Correios.

Vale transporte:

De acordo com a lei, fornecimento para ida/volta do trabalho e casa. Compartilhamento de 6% do salário base proporcionais aos dias úteis do mês.

Previdência-POSTALIS:

Instituto de Previdência dos Correios para complementar os benefícios assegurados pelo INSS; consegue empréstimos em até 48 meses com taxas de juros muito baixa, concede compra de medicamentos especiais, com débito nos vencimentos dos empregados.

Vale refeição, alimentação e cesta:

Refeição/alimentação: R\$ 35,90 cada (26 vales) para quem trabalha de segunda a sexta-feira e 30 vales para quem trabalha de segunda a sábado.

Pode optar por:

- 100% refeição/alimentação
- Ou 30% refeição
- Ou 70% alimentação e vice versa
- Ou 50% refeição/alimentação

Compartilhamento de acordo com a referência salarial que pode ser 0,5%, 5% ou 10% sobre o valor total recebido.

Mesmo de férias, licença-maternidade, licença-adoção, até se houver prorrogação o empregado tem direito a receber.

Licença médica até 90 dias também recebe.

Vale extra:

Chamado pelos empregados de “vale-peru” R\$ 969,18, pago pelos Correios na 1ª quinzena de dezembro.

Vale cultura:

Lei 12.761, de 27/12/12, é concedido a empregados que recebem até 5 salários mínimos no valor de R\$ 50,00 mensal. Compartilhado conforme referência salarial, que pode ser de 2% até 10%.

Adiantamento de férias:

Concedido ao empregado por ocasião de suas férias, sendo calculado pela soma do salário-base + anuênios + quinquênios + gratificação de função. É opcional, ou seja, ocorre um adiantamento do salário, que o empregado recebe com suas férias e devolve/paga aos Correios com desconto em seu salário em 01 a 05 parcelas.

Ajuda de custo na transferência:

Quando um empregado é transferido por necessidade de serviço, ele recebe uma ajuda de custo (mínimo) de R\$ 1.325,90, podendo ser um valor maior porque o cálculo é feito pelo salário base + anuênios + gratificação de função.

Gratificação de férias:

Quando o empregado sai de férias é concedido a ele 70% da remuneração vigente.

Trabalho em dia de repouso:

Quando um empregado é convocado para trabalhar em dia de repouso semanal e feriados, recebe 200% que é calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo jus também a um vale alimentação/refeição; ou se o empregado preferir pode optar por 02 dias de folgas.

Homenagem por tempo de serviço:

Em agradecimento aos empregados pelos serviços prestados durante: 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 e 45 anos, é enviado um boton, um certificado que será entregue na presença de mais empregados.

5.3 Comentário final – Correios

Os Correios tiveram sua origem no Brasil em 25 de janeiro de 1663, data que comemora-se o dia do carteiro, e a cada dia vem se modernizando, criando e colocando a disposição da população, de empresas, de grupos seus serviços de alta qualidade que atendem as necessidades dos seus clientes.

Os correios realizaram importante função de integração e inclusão social, papel indispensável para o desenvolvimento nacional.

Os correios oferecem soluções, utilizando tecnologia de ponta, que tem como objetivo atender as necessidades de comunicações das empresas e instituições em um mercado cada vez mais competitivo, para participar desse mercado, criou-se o SEDEX em 1982, seu “carro chefe” e ao longo do tempo o SEDEX 10, SEDEX 12, SEDEX HOJE e SEDEX MUNDI.

Em 2011 iniciou um processo de modernização para que ele pudesse enfrentar toda a mudança no tocante a parte organizacional e corporativa. Dessa forma pode atuar no Exterior nos segmentos postais, financeiros, logística integrada, formas subsidiárias, firmar parcerias comerciais.

Com esta postura a ECT se torna uma empresa de “classe mundial”, devido às práticas e resultados dos seus serviços junto aos clientes e empresas, que sempre confiaram em seus serviços.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar este estudo, identifica-se que as vantagens de um plano de benefícios se encontram em sua utilização e aplicação correta. Para que se possa obter um bom retorno do investimento desses benefícios, a empresa deve verificar se o que foi oferecido está conseguindo atender as necessidades dos funcionários. Para que se haja uma implantação favorável dessa remuneração indireta, é necessário que se realize um estudo para se obter um retorno mais vantajoso a todos.

Percebe-se que a remuneração mais os benefícios, não são as únicas ferramentas para manter os indivíduos cooperando dentro de uma empresa, mas são considerados fatores motivadores para que os mesmos queiram entrar na empresa e permanecer.

A organização deve criar um ambiente de trabalho saudável e ético, e estar sempre buscando incentivar e utilizar métodos para que não percam profissionais qualificados, a empresa deve ser um ambiente onde o empregado tenha prazer em exercer seu trabalho, cooperando para o crescimento da empresa, superando desafios e criando oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional.

Com o tema, verificamos o quanto é importante uma empresa manter-se competitiva no mercado, as formas e tipos de pacotes de benefícios implantados, refletem nos resultados da empresa, na motivação e valorização dos funcionários. Outra característica muito importante é que o benefício tem um reflexo ligado diretamente a qualidade de vida tanto dos colaboradores, como de seus familiares, isso significa uma troca de ações positivas para ambos os lados.

Sendo assim, compreende-se que se deve levar em conta o planejamento de toda a operação, as estratégias utilizadas devem ser analisadas, para definir qual delas se encaixa melhor na organização. Uma gestão eficaz dos benefícios sociais tem reflexos positivos dentro e fora da empresa, não só ligado a retorno financeiro, mas uma série de fatores positivos ligado ao capital humano.

Com essa implantação espera-se bons resultados a todos, gerando uma boa relação entre empregado e empregador, bem como lucro e produtividade.

Por fim, essa pesquisa, mostra as vantagens no que se refere ao uso dos benefícios sociais. Conclui-se que é de grande importância que as empresas implementem o uso dos benefícios sociais, mesmo que em pequeno número, pois isso resultará em motivação e qualidade de vida para os empregados e, conseqüentemente refletirá na qualidade de prestação de serviço, produzindo assim, resultados mais vantajosos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Irany Bezerra Carvalho de. **Benefícios sociais como ferramentas de motivação do empregado**. Ceará, p. 8, p. 11. FAC. 2012. Disponível em: <<http://www.faculdadescearenses.edu.br/>>
Acesso em: 01mar. 2017.

BLOG DA GESTÃO VALE CARD. **O que diz a CLT sobre o vale-alimentação e refeição**. Disponível em: <<https://lojavalecard.com.br/blog/?p=205>>
Acesso em: 01 mar. 2017.

BRASIL ESCOLA. **Motivação**. Disponível em:
<<http://brasilecola.uol.com.br/psicologia/motivacao-psicologica.htm>>
Acesso em: 19 mar. 2017.

CORREIOS. **Sobre Correios**. Disponível em: <<http://www.correios.com.br/sobre-correios>>. Acesso em: 24abril. 2017.

CENEC CAPIVARI. **Fatores motivacionais nas organizações**. Disponível em:
<http://www.cneccapivari.br/libdig/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=67&format=raw>
Acesso em: 20 mar. 2017.

CNSEG. **Sistema de horário flexível**. Disponível em:
<www.cnseg.org.br/data/files/BD/D1/C2/88/.../Cartilha%20Horários%20flexíveis.pdf>
Acesso em: 03 mar. 2017.

CPT. **Gratificação e prêmio na CLT**. Disponível em: <<http://www.cpt.com.br/cursos-gestaoempresarial/artigos/gratificacao-e-premio-na-clt>>
Acesso em: 01 mar. 2017.

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E PESSOAL. **Benefícios legais e espontâneos**. Disponível em:
<<http://desenvolvimentoorganizacionalpeessoal.blogspot.com.br/2012/10/beneficios-legais-e-espontaneos.html>>
Acesso em: 03 mar. 2017.

GUIA TRABALHISTA. **Vale transporte**. Disponível em:
<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/vale_transporte.htm>
Acesso em: 01 mar. 2017.

JOVEM ADMINISTRADOR. **Pirâmide de Maslow**. Disponível em:
<<http://jovemadministrador.com.br/consumismo-x-piramide-de-maslow-uma-outra-visao-da-teoria/>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

KONKERO. **Entenda o que é seguro de vida em grupo.** Disponível em: <<https://www.konkero.com.br/seguro/vida/entenda-o-que-e-o-seguro-de-vida-em-grupo>>. Acesso em: 01 mar. 2017.

LUIS.BLOG.BR. **Quais os tipos de benefícios sociais no Brasil.** Disponível em: <<http://www.luis.blog.br/quais-os-tipos-de-beneficios-sociais-no-brasil.aspx>> Acesso em: 02 mar. 2017.

NEGOCIOO. **Por que dar benefícios aos funcionários?.** Disponível em: <<http://www.negocioo.com.br/empreendedorismo/por-que-dar-beneficios-aos-funcionarios/>> Acesso em: 25 mar. 2017.

NÚCLEO DO CONHECIMENTO. **Benefícios sociais:a influência eficaz nas empresas.** Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/beneficios-sociais-influencia-empresas>>. Acesso em: 23 mar. 2017.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Salário maternidade.** Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-maternidade/>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

PORTAL GESTÃO. **Teoria das necessidades.** Disponível em: <<https://www.portal-gestao.com/artigos/7391-teoria-das-necessidades-de-mcclelland.html>> Acesso em: 25 mar. 2017.

QUECONCEITO. **Conceito de Benefícios.** Disponível em: <<http://www.queconceito.com.br/beneficios>>. Acesso em: 01 mar. 2017.

REVISTA INTERDISCIPLINAR. **Benefícios usados como fator motivacional.** Disponível em: <<http://rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/viewFile/24/19>> Acesso em: 26 mar. 2017.

SEMANA ACADEMICA. **Fatores motivacionais.** Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigofatoresmotivacionais_1.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2017.

SOBRE ADMINISTRAÇÃO. **Teoria dos dois fatores.** Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

WEB ARTIGOS. **Benefícios sociais como estratégia organizacional.** Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/beneficios-sociais-como-estrategia-organizacional/112484/>>. Acesso em: 23 mar. 2017.