

A implementação do sistema de benefícios espontâneos nas organizações como fator de desenvolvimento empresarial consistente – Um panorama da região sul fluminense

Ilton Curty Leal Junior¹

icurty@ig.com.br

Anne Jéferson C. da Silva²

annejeferson@bol.com.br

1 Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia de Negócios, Seropédica, RJ, Brasil

2 Centro Universitário Geraldo di Biase, NPGE –Volta Redonda, RJ, Brasil

RESUMO

Desde os primórdios da administração que as empresas percebem que a sua produtividade está diretamente relacionada com o bem estar de seus colaboradores. Não há dúvidas sobre a necessidade de se incluir este fator entre as prioridades nas políticas de Recursos Humanos e neste contexto surgem muitas questões sobre este tema tão abrangente. Para tornar os funcionários mais produtivos, não basta apenas adotar medidas pontuais. Os benefícios constituem meios de que a organização dispõe para satisfazer necessidades humanas. Atualmente, as empresas estão buscando oferecer aos funcionários uma gama maior de benefícios com o intuito de atingir seus objetivos de crescerem e se fortalecerem no mercado. O presente artigo está baseado em pesquisa bibliográfica e de campo através da aplicação de questionários para representantes de níveis tático e estratégico, onde aborda as vantagens e desvantagens de oferecer os benefícios aos funcionários de forma espontânea e dá um panorama de como este fator é trabalhado nas empresas situadas na região Sul Fluminense.

Palavras-Chave: Benefícios Espontâneos, Remuneração, Gestão de Pessoas.

1. INTRODUÇÃO

O benefício é uma forma de remuneração indireta que visa oferecer aos funcionários uma base para satisfação de suas necessidades profissionais. Estes, concedidos de forma espontânea, comprovam que as organizações precisam oferecer aos seus recursos humanos uma melhor qualidade de vida para manter a qualidade dos negócios.

É importante para a empresa competitiva ter um plano de benefícios espontâneos, pois assegura o nível de satisfação dos funcionários e garante um maior comprometimento e envolvimento com a organização, podendo gerar produtividade.

São inúmeras as vantagens de um plano de benefícios porém, as mais visíveis são as de se ter um quadro de funcionários envolvidos com a empresa, a oportunidade de atrair e manter talentos, diminuir a rotatividade e o absenteísmo, além de aumentar a motivação e melhorar a qualidade de vida dos recursos humanos.

O ser humano é peça fundamental do processo de qualidade de uma organização. Assegurar a qualidade de vida exige que o indivíduo esteja bem no nível físico, mental, intelectual e espiritual.

A presente pesquisa aborda as vantagens e desvantagens de oferecer os benefícios aos funcionários de forma espontânea e dá um panorama de como este fator é trabalhado nas

empresas situadas na região Sul Fluminense. Para isto, foram utilizadas as pesquisas bibliográfica e de campo.

Entende-se que o presente trabalho justifica-se tendo em vista a possibilidade do tema apresentar e apontar novas tendências sobre os benefícios espontâneos podendo levar aos estudiosos e profissionais do assunto a devida agregação de valor ao conhecimento tradicional já percorrido.

2. A ATIVIDADE DE RH NAS ORGANIZAÇÕES

A Administração de Recursos Humanos vem passando por grandes mudanças e inovações. Com a crescente globalização dos negócios e a gradativa exposição a forte concorrência mundial, as palavras de ordem passaram a ser produtividade, qualidade e competitividade. É através das pessoas que se consegue atingir a solução desses problemas, pois a partir deste novo contexto, elas tornaram-se a vantagem competitiva das organizações. Pois são nas pessoas que se encontram a aptidão, a motivação, a criatividade, as habilidades organizacionais e a liderança.

As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. E para as pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais com um mínimo de tempo, esforço e conflito. Muitos dos objetivos pessoais jamais poderiam ser alcançados apenas por meio do esforço pessoal isolado. As organizações surgem para aproveitar a sinergia dos esforços de várias pessoas que trabalham em conjunto, mostrando assim, a capacidade das pessoas de conquistar e manter seus empregos, e as empresas, de desenvolver e utilizar as habilidades intelectuais e competitivas de seus membros.

Segundo Chiavenato (2002), "... a gestão de RH envolve seis processos básicos: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas".Nesses processos estão envolvidas as seguintes atividades: Recrutamento, Seleção, Planejamento de RH, Desenho e Análise de Cargos, Avaliação de Desempenho, Remuneração, Benefícios, Higiene/Segurança, Relações Sindicais, Treinamento e Desenvolvimento de pessoas e organização. É através desses processos que se consegue sustentar a organização dos recursos mais importantes para se alcançar a excelência nos negócios. Todas essas atividades estão intimamente interligadas.

Diante dessas mudanças ocorridas ao longo do tempo, a atividade de Recursos Humanos ocupou a posição estratégica dentro da organização, ou seja, está agregando valor aos negócios. Para isso o RH deve oxigenar a empresa com talentos, sendo responsáveis por desenvolver o potencial humano e gerar a competência necessária para o crescimento das organizações. Isso inclui manter a força de trabalho qualificada, motivada e comprometida com os objetivos propostos, estabelecendo o relacionamento entre os seres humanos e a organização.

3. O CONTEXTO DO PROGRAMA DE BENEFÍCIOS

O programa de Benefícios está atrelado ao processo de Recompensar Pessoas que é utilizado para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Segundo Marras, (2000) "denomina-se benefício o conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salários".

Os benefícios são uma forma de remuneração indireta que visa facilitar a vida dos funcionários que se não sendo proporcionados pela organização teriam que ser pagos integralmente com o próprio salário. Além disso, essas regalias e vantagens oferecidas pelas

organizações poupam tempo, dinheiro e esforços das pessoas para poderem adquiri-los. Os benefícios podem ser financiados, parciais ou totalmente, pela empresa. Contudo, constituem meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade. A remuneração não visa apenas recompensar os funcionários pelo seu trabalho e dedicação, mas tornar a sua vida mais fácil e agradável.

Os benefícios existem, essencialmente, como forma de retenção e motivação dos colaboradores. Do lado do empregador, os benefícios são analisados pelo ponto de vista da relação com os custos da remuneração total, custos proporcionais dos benefícios, oferta do mercado, (o que as empresas oferecem aos seus empregados). Do lado, dos empregados, os benefícios são analisados em termos de equidade (distribuição justa) e adequação às suas necessidades pessoais.

Os benefícios atingem dois objetivos: o da organização e o das pessoas. Os objetivos das organizações são estar competitivas no mercado de trabalho, melhorar a qualidade de vida dos empregados, melhorar o clima organizacional, reduzir a rotatividade de pessoal e o absentismo, facilitar a atração e manutenção dos recursos humanos e aumentar a produtividade em geral.

Para as pessoas os benefícios atingem principalmente o atendimento de suas necessidades intrínsecas e extrínsecas. Necessidades intrínsecas são as endógenas, que nascem e florescem no interior do indivíduo e são, em geral, de caráter psicológico. Por exemplo: necessidades sociais, de relacionamento, de status etc., e podem ser supridas pela organização graças às políticas sociais, valores culturais, práticas gerenciais e outras formas que privilegiem o atendimento desse tipo de necessidade de acordo com a tipicidade do ambiente, no momento vivido pela empresa e a intensidade das necessidades sentidas. Necessidades extrínsecas são as exógenas, que têm origem no mundo externo do indivíduo e que lhe fornecem, em geral, a satisfação de fatores físicos. Por exemplo: incentivos financeiros, serviços, seguros etc. Essas necessidades são satisfeitas pelas empresas por meio de “pacotes” (conjunto de benefícios), que, somados ao salário percebido pelo empregado, formam concretamente a sua remuneração. Os benefícios dão um grande suporte para que as pessoas consigam satisfazer também segundo Chiavenato (2002) “os fatores insatisfacientes (ambientais ou higiênicos), bem como fatores satisfacientes (motivacionais ou intrínsecos) descritos por Herzberg”.

Os benefícios auxiliam a vida dos empregados no exercício do cargo, fora do cargo, mas dentro da empresa e também fora da empresa, ou seja, na comunidade. Eles podem ser classificados como legais ou espontâneos.

Entende-se como benefícios legais aqueles exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou por convenções coletivas entre sindicatos. São benefícios que também são concedidos em dinheiro, através da folha de pagamento e gerando encargos sociais deles decorrentes.

Os benefícios espontâneos são aqueles concedidos de forma natural sem exigência legal. São oferecidos na forma de vantagens ou facilidades para os funcionários, que visam prover para o empregado e sua família certa condição de segurança e previdência em casos de imprevistos ou emergências, muitas vezes, fora de seu controle ou vontade. Esses benefícios propiciam ao empregado condições de repouso, diversão, recreação, higiene mental ou lazer construtivo.

As vantagens dos benefícios para as organizações são a elevação do moral dos empregados, redução da rotatividade, elevação da lealdade do empregado para com a empresa, aumento do bem-estar do empregado, facilitação no recrutamento e a retenção do pessoal, aumento da produtividade e diminuição do custo unitário de trabalho, demonstra as diretrizes e os propósitos da empresa para com os empregados, reduz distúrbios e queixas e ainda promove relações públicas com a comunidade.

Para os empregados as vantagens que os benefícios trazem são oferecimento de conveniências não avaliáveis em dinheiro, oferece assistência disponível na solução de problemas pessoais, aumenta a satisfação no trabalho, contribui para o desenvolvimento pessoal e bem-estar individual, oferece meios de melhor relacionamento entre os empregados, reduz sentimentos de insegurança, oferece oportunidades adicionais de assegurar status social, oferece compensação extra, melhora as relações com a empresa e reduz as causas de insatisfação.

3.1. ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS BENEFÍCIOS

O grande avanço dos planos de benefícios ocorreu durante a II Guerra Mundial. As necessidades da guerra criaram séria escassez de trabalhadores. Uma vez que os aumentos salariais eram controlados pelo governo federal, os empregadores e os sindicatos descobriram novas formas de atrair e manter os empregados. As organizações ofereciam vantagens que não eram controladas pelo governo. Se o governo não permitia salários mais altos, então os empregadores ofereciam outras coisas, como pagamento de assistência médica e do seguro de vida.

Hoje os planos de benefícios estão intimamente relacionados com a gradativa conscientização da responsabilidade social da organização. As origens e o crescimento acelerado dos planos de benefícios devem-se aos seguintes fatores:

- a) exigências dos empregados quanto aos benefícios;
- b) exigências dos sindicatos e das negociações coletivas;
- c) legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo;
- d) competição entre as organizações na disputa pelos recursos humanos disponíveis, seja para atraí-los ou para mantê-los;
- e) controles salariais exercidos pelo governo, principalmente no caso de salários elevados, seja no caso da regulamentação de índices oficiais de reajustamento salarial por dissídio ou acordo sindical, seja no caso de controles indiretamente efetuados nos reajustes de preços dos produtos ou serviços fornecidos pelas organizações;
- f) altos impostos atribuídos às organizações e aos empregados: ambos passaram a localizar e a explorar meios lícitos de fazer deduções de suas obrigações tributárias.

Além do aspecto competitivo no mercado de trabalho entre as organizações hoje, os benefícios sociais constituem-se em organizações voltadas para a preservação das condições físicas e mentais de seus empregados. Além da saúde, as atitudes dos empregados são os principais objetivos desses planos.

3.2. OS BENEFÍCIOS LEGAIS ESTABELECIDOS PELO GOVERNO

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial, incentivaram a criação de leis trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Desde 1919 a Constituição Federal sofreu grandes alterações. Só em 1988 foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas. O artigo 7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados.

Para Martins (2002) Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando

assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, assegurando uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade.

Alguns dos benefícios legais estabelecidos pelo governo para os trabalhadores são os seguintes: 13º Salário, Salário-Família, Salário-Maternidade, Férias remuneradas, Repouso Semanal Remunerado, Auxílio-Doença, FGTS, Adicional de 50% para Horas-Extras, Abono de 1/3 sobre as férias, Adicional Periculosidade etc.,

4. O PROGRAMA DE BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS

Os benefícios concedidos pelas empresas fazem parte da estratégia de RH, visto que o salário isoladamente não é um fator de motivação. Além do mais, com os encargos que sofrem os salários, os benefícios surgiram como uma válvula de escape para as empresas manterem suas despesas com pessoal equilibradas. Os benefícios oferecidos pelas empresas, tornaram-se um fator de extrema importância para atrair e manter talentos, além de motivar os funcionários e promover qualidade de vida, principalmente, quando a concessão é atrelada ao alcance de metas de produção e qualidade.

Os benefícios agregam valor as organizações, pois os resultados desta prática são visíveis e mensuráveis: o turnover e o absenteísmo tornam-se quase invisíveis e, o mais importante, o nível de comprometimento é altíssimo. Muito além disso, o custo pode e deve ser dividido com os colaboradores. Pela lei, junto com as obrigações legais como INSS e fundo de garantia, a empresa deve fornecer aos funcionários outros benefícios como já mencionados. Tudo o que for oferecido a mais pode ser encarado como uma forma indireta de remuneração com implicações na atração e retenção de talentos. O retorno de benefícios como alimentação, saúde e transporte é medido pelos indicadores de redução de ausências. Já as falhas nos processos são medidas em relação aos benefícios de incentivo à educação. É necessário ressaltar que esse acompanhamento e avaliação quanto ao retorno só é possível quando são definidos, previamente, os parâmetros e indicadores de medição de resultados.

Estes são alguns resultados tangíveis, mas há outros que também precisam ser levados em conta. Os benefícios podem ser utilizados como uma ferramenta estratégica de gestão, não só em relação à política salarial, mas também ao nível de satisfação dos funcionários, que é traduzido em produtividade.

Porém, é preciso haver um planejamento para estabelecer uma política adequada, de forma que não haja distorções do objetivo. É possível aumentar o nível salarial com os benefícios, representando um *plus* que pode variar conforme a faixa salarial em que o colaborador esteja inserido, mas isso só terá validade se a empresa e os empregados souberem o quanto vale os benefícios oferecidos.

Além do custo, as opções de benefícios oferecidos precisam ter um valor agregado aos funcionários, o que varia de acordo com interesses particulares. Oferecer previdência privada para um público majoritariamente jovem não terá o resultado esperado, pois eles não perceberão isso como um benefício, será apenas gasto de dinheiro. Os investimentos relativos a estas ações devem ser bem definidos em um plano composto por projetos em diversas áreas, tais como alimentação, saúde, educação, e ser alicerçados por uma política de custeio, na qual fiquem explicitados os limites de contribuição financeira da empresa e dos colaboradores.

Com esta visão do investimento a ser feito, o empregador poderá acompanhar o impacto desses benefícios sobre a produtividade, satisfação dos colaboradores e visualizar o retorno aos investimentos feitos em pessoas. Não só o aspecto financeiro é importante para motivar as pessoas, isso só funciona por um tempo. O ser humano precisa de incentivo, transparência e bom relacionamento.

Os benefícios espontâneos também são uma forma de diferencial no mercado para atrair os talentos da concorrência. É uma questão de oferta e procura. O mercado também é um fator que deve ser levado em conta para definir o tipo de contribuição que caberá aos funcionários. Se a prática da sua área de atuação for não dividir custo com funcionário, a adoção de uma política oposta a isso, terá um impacto negativo junto aos funcionários. Porém a tendência é mesmo compartilhar, já que além de racionalizar o uso, o funcionário também vai valorizar mais, pois terá a consciência do custo. Uma participação relativa do empregado, ainda que mínima, é importante pois, coisas de fácil oferta tornam-se isentas de interesse: tudo o que uma empresa oferece gratuitamente aos empregados pode parecer aos olhos destes como algo legalmente obrigatório ou serviços de qualidade inferior.

Outro aspecto importante dos benefícios oferecidos de forma espontânea é a sua relativa disfunção quando bem planejados e administrados: alguns itens podem ser aceitos com relutância pelos empregados, enquanto outros podem dar oportunidades a críticas severas e a gozações. Podem ocorrer algumas possibilidades de problemas com os planos de benefícios precários, como: acusação de paternalismo, custos excessivamente elevados, perda de vitalidade quando se torna hábito e novas fontes de queixas e reclamações. Por isso é importante ter objetivos quanto ao programa de benefícios. Os objetivos referem-se às expectativas de curto e longo prazo da empresa, em relação aos resultados dos planos.

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

4.1. A MATRIZ DOS BENEFÍCIOS POSSÍVEIS ENTRE AS ORGANIZAÇÕES

As organizações estão cada vez mais diferenciadas quando o assunto é benefícios. Essa prática é realizada com mais ênfase em organizações de médio e grande porte, porém há empresas de pequeno porte que também se preocupam com a qualidade de vida dos seus funcionários. Observa-se que os benefícios em alta atualmente são: previdência privada, Jornada flexível, bônus por projetos específicos prêmios por problemas resolvidos, licenças mais longas. Os benefícios que estão em baixa são: oferecer somente o básico, como vale-alimentação e assistência médica, não valorizar a empregabilidade dos funcionários (por exemplo: pagar apenas cursos que tenham a ver com a empresa), planos engessados, idênticos para todos os executivos. Os benefícios abrangem os seguintes fatores:

- a) Assistencial: são os benefícios que visam prover o empregado e sua família de certas condições de segurança e previdência em casos de imprevistos ou emergências, muitas vezes fora de seu controle ou de sua vontade.
- b) Recreativos: são os benefícios que visam proporcionar ao empregado condições de repouso, diversão, recreação, higiene mental ou lazer construtivo. Em alguns casos esses benefícios também se estendem à família do empregado.
- c) Supletivos: são os benefícios que visam proporcionar aos empregados certas facilidades, conveniências e utilidades, para melhorar sua qualidade de vida.

São inúmeras as possibilidades de benefícios que podem ser oferecidos, porém um plano bem elaborado deve estar de acordo com as necessidades da organização e das pessoas. Vale lembrar que alguns benefícios que são oferecidos espontaneamente pelas empresas já começam a ser exigidos por força de acordos coletivos para algumas categorias.

4.2. PERSPECTIVAS FUTURAS DOS PROGRAMAS DE BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS

De acordo com Chiavenato (2003) A concessão dos benefícios vem modificando ao longo dos anos. Um dos fatores que vem agregando valor é a forma de como o empregado recebe esses benefícios. Um modelo que recentemente vem sendo adotados por organizações de países desenvolvidos são os benefícios flexíveis. O método de benefícios flexíveis foi adotado, inicialmente, na década de 70, por empresas norte-americanas, e hoje é bastante utilizado por empresas brasileiras.

Os benefícios flexíveis são aqueles que os empregados têm opção de escolher entre os benefícios disponíveis aqueles que acham mais interessantes. Esse modelo pressupõe uma empresa transparente, empregados responsáveis e uma relação aberta entre as partes de forma a possibilitar análises e discussões sobre a relação custo-benefício de ambos. O estudo de viabilidade, o desenho, a comunicação, ou seja, a implementação das diversas fases do projeto, além da administração contínua do programa, são apenas o início de um processo revolucionário que tende a mudar a abordagem de gerenciamento de curto para longo prazo, alterando também a forma de ofertar os benefícios, em que a empresa deixa de ser uma provedora e passa a funcionar como uma facilitadora dos diversos benefícios à disposição de seus colaboradores.

Os benefícios flexíveis vêm sendo reconhecidos atualmente como ferramentas eficazes de gerenciamento de benefícios, numa realidade de sucessivos aumentos de custos, aliada à falta de valorização por parte dos colaboradores. Os motivos para a flexibilização dos benefícios são a melhoria da qualidade e redução dos custos dos benefícios, novo relacionamento entre a empresa e o empregado, alinhamento dos benefícios às estratégias de RH, suporte às mudanças culturais e maximização do valor percebido dos benefícios. Essa nova prática permite que as empresas façam o possível, cada qual à sua maneira, para adequar os benefícios às necessidades dos funcionários. Nem sempre o pacote convencional de benefícios que a empresa oferece é adequado ao funcionário, daí a característica mais positiva dos benefícios flexíveis.

As principais vantagens de flexibilização dos benefícios estão na facilidade do controle e maior envolvimento dos funcionários na gestão do sistema. Os benefícios flexíveis são mais um método para motivar os funcionários, justamente por eles poderem montar o próprio pacote de benefícios de acordo com a suas necessidades.

5. PESQUISA DE CAMPO

A vantagem de um programa de benefícios atraente nas organizações é a de se ter um quadro de funcionários envolvido com a empresa, a oportunidade de atrair e manter talentos, diminuir a rotatividade e o absentéismo, além de aumentar a motivação e melhorar a qualidade de vida dos recursos humanos. O ser humano é peça fundamental do processo de qualidade de uma organização. Assegurar a qualidade de vida exige que o indivíduo esteja bem no nível físico, mental, intelectual e espiritual.

5.1. METODOLOGIA

A partir dos conceitos retirados de diversas fontes estudadas na pesquisa bibliográfica, foi elaborado um questionário com o objetivo de verificar as vantagens e desvantagens de se ter um plano de benefícios espontâneos e sua importância para os funcionários e organizações. Outro objetivo da pesquisa foi verificar quais benefícios são oferecidos na Região Sul Fluminense e como os funcionários se sentem em relação aos benefícios recebidos.

Antes da aplicação do questionário foi feito um teste para sua validação. O mesmo foi aplicado para pessoas que não fizessem parte da amostra para verificar possíveis dúvidas, contradições ou sugestões de melhoria na elaboração das perguntas. A partir deste teste, é que os questionários foram aplicados às pessoas da amostra.

5.2. UNIVERSO DA PESQUISA

O universo da pesquisa foi as empresas de médio e grande porte da Região Sul Fluminense.

5.3. AMOSTRA

O questionário foi aplicado para os funcionários pertencentes ao nível tático ou estratégico das empresas. Foram distribuídos 40 questionários de forma que cada empresa pesquisada não tivesse mais do que dois respondentes.

5.4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Dos entrevistados, 68% trabalham em cargos de nível estratégico, 18% nível tático e 10% não responderam. A maioria dos entrevistados é do sexo masculino, totalizando 58% contra 38% de trabalhadores do sexo feminino. Pode-se observar que o quadro de funcionários é de pessoas jovens com 40% dos entrevistados com faixa etária de 25 a 30 anos.

As pessoas estão buscando se desenvolver para poderem manter-se competitivas no mercado, podendo comprovar esta afirmação com 33% dos entrevistados terem curso superior completo, 28% está cursando e 25% possuir curso de pós-graduação. 25% das pessoas estão atuando na empresa que trabalham, no período de menos de dois anos e 60% estão de dois a 10 anos trabalhando na empresa que atuam. A maioria das empresas entrevistada é do ramo da indústria somando 75% dos questionários.

5.5. DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

As perguntas pertinentes a esse questionário foram aqui agrupadas em assuntos comuns com o intuito de facilitar a análise e compreensão dos dados obtidos. Esses assuntos se referem primeiramente a distribuição dos benefícios, em segundo a satisfação dos funcionários em trabalhar para empresa que atuam e depois demonstrar o absentismo e rotatividade dos funcionários nas empresas pesquisadas.

A primeira pergunta comprova que as empresas da Região adotam um plano de benefícios espontâneos em suas políticas de RH. Porém, há divergências entre os funcionários da mesma empresa em relação aos benefícios oferecidos. Na análise dos questionários pode-

se notar que nem sempre os funcionários respondem que recebem os mesmos benefícios. Pessoas que estão há menos de dois anos na empresa não conhecem ou não recebem os mesmos benefícios que os funcionários que estão trabalhando há mais tempo na empresa.

Os benefícios mais comuns entre as empresas são o Vale Transporte (benefício obrigatório) refeição no local de trabalho, plano de saúde, participação nos lucros e seguro de vida, que podem fazer parte do acordo coletivo com o sindicato da empresa. É comum nos acordos coletivos, estabelecerem estes itens tornando a espontaneidade também obrigatória.

A tabela abaixo mostra os benefícios oferecidos pelas empresas pesquisadas em ordem de frequência.

Tabela 1 – Benefícios oferecidos pelas empresas pesquisadas

Percentual	Benefício	Percentual	Benefício
85%	Vale Transporte	28%	Ajuda p/ educação dos filhos
88%	Plano de Saúde	23%	Seguro – Funeral
85%	Participação nos lucros	23%	Clube para funcionários
80%	Refeição no local do trabalho	18%	Vale Alimentação
80%	Seguro de Vida	15%	Auxílio Jurídico
70%	Cesta-básica	13%	Academia
58%	Empréstimos	8%	Creche para os filhos
55%	Convênio com Farmácias	5%	Gratificações
53%	Plano Odontológico	5%	Auxílio Aluguel
35%	Bolsa de Estudos	5%	Convênio SESI Saúde
33%	Centro de lazer do SESI	3%	Auxílio Psicológico
30%	Plano Previdência Privada	3%	Ginástica Laboral
30%	Convênios Diversos (ótica, etc)	0%	Outro

Fonte: Dados da Pesquisa

Numa outra questão foi solicitado que os respondentes relacionassem cinco benefícios que a empresa não oferece e a pessoa gostaria de ter. A tabela abaixo mostra a porcentagem das respostas referentes a cada benefício.

Tabela 2 – Benefícios não oferecidos que os funcionários gostariam de ter

60%	Bolsa de Estudos	10%	Participação nos lucros
40%	Gratificações	10%	Empréstimos
40%	Plano Odontológico	10%	Auxílio Aluguel
30%	Ajuda p/ educação dos filhos	8%	Auxílio Jurídico
30%	Plano Previdência Privada	5%	Convênios Diversos (ótica etc)
25%	Vale Alimentação	3%	Cesta-básica
23%	Ginástica Laboral	3%	Refeição no local do trabalho
18%	Auxílio Psicológico	3%	Outro
15%	Academia	0%	Seguro – Funeral
15%	Clube para funcionários	0%	Centro de lazer do SESI
15%	Creche para os filhos	0%	Convênio SESI Saúde
13%	Plano de Saúde	0%	Seguro de Vida
13%	Convênio com Farmácias	0%	Vale Transporte

Fonte: Dados da Pesquisa

Na análise, notou-se que os benefícios estão intimamente relacionados às necessidades de cada pessoa. O benefício que ganhou destaque foi à concessão de Bolsa de Estudos. Essa necessidade é maior entre pessoas com idade entre 24 a 35 anos e que procuram desenvolvimento profissional.

Através da análise de um outro grupo de questões pode-se observar que as empresas não são paternalistas, pois a maioria divide com os seus funcionários todos os benefícios que oferecem. A maior parte dos entrevistados reconhece que não poderiam com apenas o seu salário obter os benefícios que a empresa oferece. Reconhecem também que faria falta se caso um desses benefícios fossem cancelados. Algumas pessoas justificaram porque não prefeririam receber os benefícios em dinheiro caso tivessem esta opção: “Usaria o dinheiro para outras finalidades”, “Porque pagaria mais ao Imposto de Renda”, “Não seria possível arcar com os custos”, “O dinheiro por mais bem administrado nem sempre é empregado nos benefícios necessários”.

Pode-se perceber que a maioria dos pesquisados se preocupa com as necessidades básicas do ser humano: a saúde e a alimentação são os benefícios que mais fazem falta. Os benefícios que fazem menos falta para os entrevistados são: a cesta-básica e o clube para os funcionários. A cesta-básica faz parte dos itens que menos fariam falta, talvez por não ter opção de escolha dos itens que são oferecidos neste benefício.

O fato dos funcionários sentirem-se bem onde trabalham é de extrema importância para que todas as metas sejam atingidas. Dos entrevistados 78% sentem-se valorizados por estarem trabalhando para sua organização. E o principal motivo para permanecerem nela, de acordo com os 50% dos entrevistados, é a oportunidade de crescimento e desenvolvimento. O segundo principal motivo para permanecerem na empresa para os 48% dos entrevistados são os benefícios e a remuneração oferecidos pela empresa. O que o fariam mudar de empresa seria maior salário para os 53% dos entrevistados. A grande maioria, 98%, diz que tem procurado desenvolver suas habilidades e competências para o seu desenvolvimento na empresa que atuam. Porém, para a veracidade desta informação, a pesquisa teria que ter uma outra pergunta abordando que tipo de atividade eles estão fazendo para se desenvolver na empresa. Houve uma falha deste item, portanto, não comprometeu o resultado da pesquisa.

Em uma das questões foi perguntado quais os motivos que fazem o respondente mais se ausentar do trabalho. Neste caso visou-se comprovar o nível de absenteísmos nas empresas porém, 63% dos entrevistados dizem que não costumam faltar ao trabalho. Nesta questão houve uma falha de formulação quando foi incluída nela a opção “não costumam faltar ao trabalho”. Por mais que o funcionário falte, não reconheceria e nem assumiria as suas ausências mesmo que esporádicas.

O nível de rotatividade de pessoal está controlado de acordo com as respostas dos entrevistados. Nas empresas pesquisadas não há muitas demissões por parte do empregador segundo os respondentes. O motivo que mais gera a rotatividade de pessoal é por iniciativa do funcionário, por encontrar outro emprego.

A maioria dos entrevistados conhece alguma empresa concorrente da que trabalham atualmente porém, estes não sentem-se interessados em conhecer os benefícios e oportunidades de trabalho que estas oferecem. Cerca de 45% dos entrevistados não possui informações a respeito de outras empresas no que diz respeito aos benefícios.

Alguns comentários foram feitos a respeito dos benefícios que os entrevistados recebem:

“O benefício é super importante para o funcionário. A empresa hoje precisa de pessoas com garra, pessoas que além de gostar, tem prazer em fazer parte e se orgulha de sua empresa. E para isto, a satisfação é a base de tudo”.

“Os benefícios hoje em dia, são fator importante para os funcionários, pois a empresa paga uma parte, fazendo com que o custo seja menor para o funcionário”.

“Os benefícios são tão importantes quanto o salário em si, hoje ao se analisar uma proposta de emprego, deve-se levar em conta o que a empresa oferece como benefício”.

“Os benefícios são ganhos indiretos que todas as empresas deveriam conceder, conseguindo com isso, mais motivação de seus funcionários”.

“O benefício de ajuda para educação dos filhos é exclusivamente para mim. Não é regra geral da empresa, e por ser especial é muito importante para mim”.

“É muito importante recebê-los, pois é um grande incentivo na vida do funcionário”.

“Temos conseguido ao longo dos anos, bons benefícios, porém também deixamos de receber alguns por questões sindicais e inviabilidades econômicas”.

“Os benefícios são importantes, porque, facilitam o funcionário a suprir suas necessidades”.

Através destes comentários percebe-se o quanto os funcionários reconhecem o valor dos benefícios oferecidos aos funcionários. É através desses benefícios que os funcionários conseguem suprir algumas necessidades, que talvez com apenas o salário líquido seria impossível de adquirir.

6. CONCLUSÃO

De acordo com a teoria das necessidades de Maslow, os benefícios atingem as necessidades primárias e secundárias. As primárias são as fisiológicas que são as necessidades de alimentação, de sono, repouso e de abrigo e as de segurança que são a proteção contra a ameaça ou perigo físico e emocional. As necessidades secundárias que os benefícios englobam são as sociais que estão relacionadas com a vida associativa do indivíduo junto a outras pessoas.

As necessidades de estima são satisfeitas, pois incluem fatores internos como auto-respeito, autonomia, senso de competência e os fatores externos como status, reconhecimento, prestígio e consideração. A necessidade de auto-realização que é a mais elevada do ser humano também está incluída no plano dos benefícios, pois irá satisfazer as necessidades de passatempos, educação e inclui o crescimento pessoal. Ao iniciar um plano de benefícios espontâneos a organização deverá, segundo Maslow, obedecer a hierarquia das necessidades. O primeiro passo para se motivar uma pessoa é conhecer o nível da hierarquia que ela está focalizando para poder satisfazer essa necessidade ou carência específica. As necessidades mais altas somente influenciam o comportamento quando as necessidades mais baixas estão relativamente satisfeitas.

A pesquisa de campo teve grande valor ao conteúdo deste trabalho e, através dela, foi possível atingir o objetivo proposto de demonstrar as vantagens e desvantagens dos benefícios espontâneos e de se obter um panorama do assunto na região Sul Fluminense.

Através dos benefícios consegue-se tornar a gestão de pessoas na organização um fator empresarial consistente, pois todos se tornam envolvidos com a empresa, conseguindo com isto, o nível de produtividade, motivação e o grau de envolvimento com a empresa seja maior em relação com empresas que oferecem somente os benefícios legais estabelecidos pelo

governo ou acordados com os sindicatos. Pode-se garantir através dos benefícios a baixa rotatividade e ausências de empregados, além de assegurar perante a comunidade a atração de talentos.

Porém, se a organização não tiver um bom planejamento de como e o que oferecer, poderá ter problemas de descaso com o benefício. A empresa deve estar preocupada com a qualidade de vida de seus funcionários, mas terá que esclarecer o que espera das pessoas para que continue mantendo esta qualidade de vida. Uma boa comunicação é de vital importância para que o programa de benefícios tenha viabilidade. Desde o funcionário que inicia suas atividades até os mais antigos, devem conhecer a fundo o valor de cada benefício oferecido.

Através da pesquisa observou-se que na região Sul Fluminense as empresas concedem benefícios e os planos são comuns entre elas. Isto pode ser explicado pela exigência de alguns benefícios feitas pela maioria dos sindicatos. As pessoas pesquisadas sentem-se satisfeitas com os benefícios, porém, os planos na maioria, são engessados sem distinção das necessidades de cada funcionário. Mesmo assim as pessoas reconhecem o valor de cada benefício recebido e o compromisso que cada um tem com a empresa a qual trabalham.

Com os benefícios espontâneos se consegue a motivação para o trabalho, porém não é tudo. Para que se mantenha esta motivação é necessário que organização invista em outros setores como treinamento e desenvolvimento, promova desafios, tenha planos de cargos e salários definidos, reconheça seus funcionários moralmente e além disso, haja com transparência e honestidade. É a partir dessas práticas que se consegue fazer a diferença e tornar a empresa um lugar onde as pessoas produzam mais minimizando os impactos negativos da relação capital x trabalho.

7. BIBLIOGRAFIA

BANGS, David H. Gerenciamento de Recursos Humanos: Administrando com sucesso o seu mais importante patrimônio. 1 ed. São Paulo: Nobel, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos Novos Tempos. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: Como Reter Talentos nas Organizações. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FONTES, Lauro B.; GOTTSCHALK, Elson; BORBA, Gelmirez G. Produtividade. 1 ed. Salvador: Fundação Emílio Oderecht, 1982.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 8 ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MOREIRA, Daniel A. Administração da Produção e Operações. 3 ed. São Paulo: Pioneira, 2004.

WERTHER, William B. Jr; DAVIS, Keith; Administração de Pessoal e Recursos Humanos. 1 ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.