

**UNISEP – UNIÃO DE ENSINO DO SUDOESTE DO PARANÁ**  
**CURSO DE TECNOLOGIA DO VESTUÁRIO**

**SUSANE BARIVIERA**

**BENEFÍCIOS SOCIAIS, UMA FERRAMENTA PARA PROMOVER O  
DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES COMO PARCEIROS NAS  
ORGANIZAÇÕES**

Dois Vizinhos

2008

**SUSANE BARIVIERA**

**BENEFICIOS SOCIAIS, UMA FERRAMENTA PARA PROMOVER O  
DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES COMO PARCEIROS NAS  
ORGANIZAÇÕES**

Dois Vizinhos

2008

**UNISEP – UNIÃO DE ENSINO DO SUDOESTE DO PARANÁ**  
**CURSO DE TECNOLOGIA DO VESTUÁRIO**

**BENEFÍCIOS SOCIAIS, UMA FERRAMENTA PARA PROMOVER O  
DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES COMO PARCEIROS NAS  
ORGANIZAÇÕES**

**SUSANE BARIVIERA**

Trabalho de Conclusão de Curso-TCC do Curso de Tecnologia do Vestuário da União de Ensino do Sudoeste do Paraná-UNISEP, como requisito para obtenção do grau de Tecnóloga do Vestuário.

Orientadora: Mrs. Maria Cristina Woll Crestani.

Dois Vizinhos

2008

**SUSANE BARIVIERA**

**BENEFÍCIOS SOCIAIS, UMA FERRAMENTA PARA PROMOVER O  
DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES COMO PARCEIROS NAS  
ORGANIZAÇÕES**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado para qualificação do curso de Tecnologia do Vestuário da União de Ensino do Sudoeste do Paraná – Unisep

Dois Vizinhos, Novembro de 2008.

Professor Aparecido Bidóia

Coordenador do Curso

**BANCA EXAMINADORA**

---

Ms Maria Cristina Woll Crestani  
**Orientadora**

---

Valdenor Reitz  
1º (Membro)

---

Aparecido Bidóia  
2º (Membro)

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Amarildo Antônio Bariviera e Gema Scopel Bariviera que sempre deram força, foram minha base e apoio em todos os momentos. A eles minha eterna gratidão.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, primeiramente, pela força e saúde proporcionadas, que me permitiram completar mais um de meus desejos.

Muitas pessoas contribuíram nesta etapa de minha vida, gostaria de agradecer muito a todos aqueles que apoiaram esta caminhada dando-me estímulo e carinho, principalmente minha família.

A todos os professores do curso, pelo carinho, dedicação, apoio prestado e pelos conhecimentos compartilhados.

De forma especial, agradeço à professora orientadora Maria Cristina Woll Crestani pela atenção, sabedoria e paciência ao me conduzir, em momentos de dúvidas, e iluminar na realização deste trabalho.

Aos amigos que estiveram sempre presentes dando-me força, apoio, carinho e coragem em todos os momentos, mostrando que tudo é possível quando se acredita.

Todas as organizações costumam dizer: “As pessoas são nosso maior ativo”. Poucas delas, contudo, praticam o que pregam que dirá realmente acreditar nisso.

Peter Drucker, “The new society of organizations”, Harvard Business Review, setembro-outubro de 1992. Apud Brian Friedman, 2000.

## RESUMO

BARIVIERA, Susane. **Benefícios Sociais, uma Ferramenta para Promover o Desenvolvimento dos Colaboradores como Parceiros nas Organizações.** Dois Vizinhos, 2008. 49 Folhas.

Trabalho de Conclusão de Curso de Tecnologia do Vestuário da União de Ensino do Sudoeste do Paraná – Unisep, 2008.

Atualmente as empresas buscam os melhores talentos, pessoas com muitas habilidades para o seu quadro de colaboradores, bem como manter os já existentes. Uma das formas encontradas é através dos Benefícios Sociais, ou seja, a empresa fornece algumas regalias aos seus colaboradores e em troca estes fornecem seu trabalho. É uma forma indireta de recompensa pelo trabalho e visa satisfazer as necessidades dentro e fora de sua função, mas também dentro da empresa e fora da empresa. As pessoas são atraídas pelas empresas não somente pelo cargo, salário e as oportunidades, mas também em função das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar. Para a realização deste trabalho foi utilizado o método teórico de forma indutiva, citando definições pertinentes apresentadas em algumas bibliografias relacionadas ao tema, como forma de representação foi elaborado um questionário que foi respondido por colaboradoras do setor de lingerie da empresa analisada. Portanto, quanto maior o número de benefícios sociais que a empresa fornecer maior será o grau de satisfação de seus colaboradores, e maior será a atratividade da empresa em reter e contratar os melhores talentos.

**Palavras-Chave:** Benefícios Sociais; Empregados; Empregadores; Incentivos.

## LISTA DE TABELA

Tabela 01: Tempo de Trabalho na Empresa Analisada .....	33
Tabela 02: Idade dos Colaboradores da Empresa Analisada .....	34
Tabela 03: Conhecimento sobre os Benefícios Sociais dos Colaboradores da Empresa Analisada .....	35
Tabela 04: Satisfação Sobre os Benefícios Sociais da Empresa Analisada .....	37
Tabela 05: Desenvolvimento de Pesquisas .....	36
Tabela 06: Benefícios para Melhorar a Satisfação dos Colaboradores.....	39

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Tempo de Trabalho na Empresa Analisada.....	33
Gráfico 02: Idade dos Colaboradores da Empresa Analisada.....	34
Gráfico 03: Conhecimento sobre os Benefícios Sociais dos Colaboradores da Empresa Analisada .....	36
Gráfico 04: Satisfação Sobre os Benefícios Sociais da Empresa Analisada.....	37
Gráfico 05: Desenvolvimento de Pesquisas .....	38

**LISTA DE QUADROS**

Quadro 01: Vantagens dos Benefícios .....	21
---	----

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1 Problema e sua Importância.....	13
1.1.1 Ramo de Atividade.....	14
1.1.2 Missão da Empresa.....	14
1.1.3 Visão da Empresa.....	15
1.1.4 Objetivo Empresarial.....	15
1.2 Objetivos.....	15
1.2.1 Objetivo geral.....	15
1.2.2 Objetivos específicos.....	15
1.3 Justificativa.....	16
1.4 Hipótese.....	16
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>17</b>
2.1 Benefícios Sociais.....	17
2.2 Origem dos Benefícios Sociais.....	18
2.3 Objetivos de um Plano de Benefícios.....	19
2.4 Tipos de Benefícios Sociais.....	22
2.4.1 Quanto a sua Exigibilidade.....	22
2.4.2 Quanto a sua Natureza.....	23
2.4.3 Quanto aos seus Objetivos.....	24
2.5 Planejamento de um Plano de Benefícios.....	25
2.5.1 Etapas para Implantação de Um Plano de Benefícios.....	27
2.6 Custos dos Benefícios Sociais.....	28
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>29</b>
<b>4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....</b>	<b>32</b>
4.1 Indicadores de Satisfação dos Colaboradores da Indústria Têxtil vestuário.....	41
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>47</b>

## INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações necessitam estarem envolvidas no processo de adaptação das alterações econômicas, tecnológicas e também sociais, para assim não terem dificuldades de sobrevivência. Tais necessidades de sobrevivência abrangem todos os níveis da organização. As organizações são tidas como sistemas, nos quais as pessoas interagem. Diante disso é preciso realizar um estudo sobre o comportamento das pessoas, pois precisa-se entender a motivação do seu comportamento. As empresas e as pessoas estão atraídas umas pelas outras em um processo recíproco de satisfação de desejos. Esta relação é muito estudada na evolução dos tempos, pois apesar desta reciprocidade de desejos, a relação entre estes dois agentes sempre foi muito conflitante. A nova Gestão de pessoas dedica-se ao estudo de como melhorar esta relação.

Isto porque as pessoas passam grande parte de suas vidas laborando nas organizações, que representam um importante papel em suas vidas, nelas atingem seus objetivos pessoais e profissionais. É com o trabalho que as pessoas interagem em grupo, aspecto eminente da condição humana.

As empresas, por sua vez, para tentar amenizar a relação conflitante existente entre si e os seus colaboradores, precisam estar atentos, primeiro, em encantar seus empregados, torná-los comprometidos com a atividade, antes de pensar em seus produtos, pois é somente com o fator de produção trabalho que a empresa atinge seu objetivo, ou seja, deve fazer com que os colaboradores tenham plena ciência do objetivo, missão, cultura e valores.

Colaboradores motivados e envolvidos com a empresa tornam-se peças importantes para o sucesso organizacional.

### 1.1. O Problema e sua Importância

Uma empresa que demonstra interesse em avaliar os fatores que influenciam as variáveis encontradas no Clima Organizacional, torna-se uma organização propícia a valorizar a estrutura humana que a ela pertence.

Uma empresa só consegue permanecer no mercado onde opera se tiver condições de satisfazer os requisitos exigidos por seus clientes. Para tal, há a

necessidade de envolver as pessoas que operam seus bens e serviços com um grande grau de satisfação pessoal.

Um programa de benefícios pode ser uma ferramenta para a obtenção deste objetivo, por que, ao mesmo tempo, satisfaz a organização e os empregados. Isto ocorre quando a empresa consegue o atendimento das necessidades de baixos índices de rotatividade no mercado de trabalho. Um plano de benefícios sociais geralmente, é criado pela empresa para sanar as necessidades de seus empregados.

Diante disto, este trabalho tem por objetivo mostrar que empregados motivados, transformam-se, de trabalhadores assalariados em parceiros nas organizações, lutando por objetivos comuns.

Este estudo será realizado em uma empresa de pequeno porte do Sudoeste do Paraná, no setor de Lingerie, composto de 50 colaboradores, é o setor que apresenta o maior número de empregados da empresa e também, e os que têm maior tempo de trabalho, portanto também, com muito mais experiência funcional, será denominada neste trabalho a empresa pesquisada por empresa analisada.

Diante disso é necessário verificar como os Benefícios sociais podem influenciar no desenvolvimento funcional dos empregados?

### **1.1.2 Ramo de Atividade**

A empresa pesquisada atua no segmento de indústria e comércio de produtos têxteis. Enquadra-se como uma empresa de médio porte, sujeita a acompanhar as tendências e possíveis alterações de mercado no qual opera. Acompanhando as tendências de mercado e priorizando seu segmento atualmente a empresa prioriza a confecção de lingerie, mas também fabrica enxovais de cama e banho.

### **1.1.3 Missão da Empresa**

No desenvolvimento de suas atividades e cumprindo seu objetivo de criação, a empresa pesquisada definiu como sua missão: facilitar a vida de seus clientes, construindo relacionamentos sólidos e duradouros, criar condições para gerar riqueza aos seus parceiros.

#### **1.1.4 Visão da Empresa**

Tem como visão o seguinte lema: estamos em busca da excelência, nossa equipe tem paixão pelo negócio e é capaz de superar seus limites para encantar o cliente. O lucro, uma forma de a empresa durar no tempo e propiciar o desenvolvimento pessoal e crescimento profissional das pessoas.

#### **1.1.5 Objetivo Empresarial**

Quando da decisão da constituição de uma empresa, seja qual ramo de atividade for, pode-se priorizar como objetivo a maximização do seu lucro e a permanência no mercado no qual opera.

Aliado a este objetivo há a necessidade cada vez maior de melhorar a capacidade produtiva com produtos de qualidade e competitivos, estabelecer metas de encantar os clientes, mantendo boas relações comerciais com fornecedores e governo.

Norteados por estes princípios, é que a empresa analisada estabelece suas metas e planos globais, com o intuito de estimular e melhorar sua operacionalidade.

Porém, para que este objetivo se concretize, diretores e empregados precisam se engajar para atingir tal objetivo.

### **1.2 Objetivos**

#### **1.2.1 Objetivo Geral**

- Identificar como os Benefícios Sociais podem promover o melhor desempenho funcional na empresa qualizada.

#### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Apontar os tipos de benefícios sociais;
- Verificar o objetivo de um Plano de Benefício Social;
- Identificar a percepção dos empregados da empresa analisada, quanto aos seus benefícios sociais;

### **1.3 Justificativa**

Melhorar o desempenho funcional não é uma preocupação de hoje das organizações. Isto só pode ocorrer se tiver um envolvimento dos empregados com a organização, eles têm que se sentirem parceiros, atuando em equipes integradas para a realização dos objetivos organizacionais.

Já mencionava Chiavenato, (2000) que há uma necessidade crescente de formar equipes de trabalho com um desempenho superior, isto é, talvez, o maior e mais difícil desafio enfrentado pelas empresas e seus administradores.

Assim, este trabalho é de vital importância para compreender a relação entre os benefícios que a empresa pode vir a oferecer e o envolvimento dos empregados com o objetivo da organização.

A satisfação pelos resultados positivos da empresa, proporciona um bem-estar geral entre seus empregados e pode desencadear o desenvolvimento de um ambiente que favoreça a criatividade e um nível satisfatório da equipe.

Vale mencionar a concepção de Ulrich (2000), quando argumenta que as empresas bem-sucedidas serão aquelas mais experientes em atrair, desenvolver e reter indivíduos com habilidades, perspectiva e experiência suficientes para conduzir um negócio global. Os gerentes mais procurados possuirão o capital intelectual necessário para criar e distribuir os produtos e serviços às empresas globais.

Colaboradores motivados desempenham melhor suas funções.

### **1.4 Hipótese**

Se as empresas ampliarem cada vez mais seus benefícios aos seus colaboradores, procurando evidenciar pontos positivos da organização junto com seu comprometimento, estes empregados podem se tornar parceiros. Os profissionais de hoje proporcionarão o sucesso de amanhã das organizações. Então, os benefícios sociais podem ser um fator de melhoria do desempenho dos colaboradores.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Benefícios Sociais**

Para manter as pessoas, as organizações precisam oferecer benefícios interessantes e diferentes e, ao fazerem isso, acabam gerando certa disputa entre elas no que tange atrair os melhores profissionais. As organizações estão em constante disputa a fim de conquistar e, principalmente, manter as pessoas. Em virtude disso, desenvolvem inúmeros planos de benefícios visando o conforto e o bem-estar de seus colaboradores.

A temática dos Benefícios Sociais evoluiu em várias áreas do conhecimento, assim como na nova Gestão de Pessoas, as empresas incorporaram a preocupação com os colaboradores no que se refere à responsabilidade social, buscando proporcionar-lhes um novo alento para sentirem-se parceiros nas organizações.

Os benefícios sociais estão relacionados aos aspectos da responsabilidade social da organização, um complemento ao salário e visam facilitar a vida dos colaboradores, tornando-a mais fácil e agradável, ou seja, a organização proporciona um benefício ou serviço que, se não o fizesse, teria de ser comprado com o salário, é uma forma indireta de compensação aos colaboradores.

Para Chiavenato, (1999), benefícios são as facilidades, conveniências, vantagens e serviços sociais que as empresas oferecem aos seus empregados, poupando-lhes esforços e preocupações. Constitui a chamada remuneração indireta concedida a todos os seus empregados, independente do cargo ocupado, em conjunto com a chamada remuneração direta que é o salário específico para o cargo ocupado, em função da avaliação do cargo ou do desempenho do ocupante.

Ainda na concepção do mesmo autor, Chiavenato, (2004), benefícios são certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional dos salários à totalidade ou à parte de seus funcionários. Constituem geralmente um pacote de benefícios e serviços que faz parte integrante da remuneração do pessoal. Os benefícios e serviços sociais incluem uma variedade de facilidades e vantagens oferecidas pela organização, como assistência médico-hospitalar, seguro de vida, alimentação subsidiada, transporte, pagamento do tempo

não trabalhado, plano de pensão ou aposentadoria etc. No caso de pessoal de nível mais elevado, chega a incluir fornecimento de automóvel (desde o leasing de veículo até o pagamento de todas as despesas, inclusive motorista), casa, escola para os filhos, clube para toda família, passagens e estadas no período de férias, cartões de crédito e planos especiais de saúde e seguro de vida. Na verdade, além de seu aspecto pecuniário ou financeiro, servem para livrar o funcionário de uma série de transtornos, como a busca de meios de transporte até a companhia ou a procura de restaurantes onde se alimentar, ou fazer um lanche.

Os benefícios são tão importantes como o próprio salário, pois interferem diretamente na qualidade de vida dos colaboradores, tornando sua vida mais fácil e agradável, motivando-o para que permaneça mais tempo na organização. Atraindo talentos humanos, reduzindo a rotatividade e os custos, o que, diante da comunidade, passa a ser um referencial que contribui para atrair e reter os profissionais que deseja.

Para Araújo, (2006 p. 169), os benefícios sociais correspondem:

Às condições de trabalho que as organizações oferecem para manter as pessoas. Ao contrário da remuneração direta, que varia de acordo com a posição, a remuneração indireta será, a princípio, comum a todas as pessoas da organização, seguindo as regras estabelecidas para cada benefício.

Os benefícios sociais buscam satisfazer seus colaboradores a curto e a longo prazo, visam sua melhoria na qualidade de vida, o clima organizacional e aumento da produtividade em geral, o que conseqüentemente reduzirá o absenteísmo e a rotatividade de pessoal, pois colaboradores satisfeitos é a peça chave para o sucesso da organização.

## **2.2 Origem dos Benefícios Sociais**

Muitas organizações se deram conta do impacto que os benefícios sociais provocam, criam, desenvolvem e aplicam cada vez mais recursos assistenciais, isto contribui para o crescimento e a permanência das organizações no mercado.

Chiavenato (2000) relata que os benefícios sociais têm uma história muito recente, foi a partir da 2ª Guerra Mundial que as empresas começaram a se preocupar mais com seus colaboradores, e com mais intensidade a partir da década de 60 e 70. A pressão dos sindicatos, exigindo segurança e melhores condições de trabalho, fez com que os administradores de empresas repensassem sobre seus benefícios e começassem a acreditar que eram socialmente responsáveis pela vida de seus colaboradores, não se trata apenas de um benefício e sim, de um requisito fundamental implantado pelo governo com normas e leis.

Segundo Flippo, (1980), o crescimento acelerado de tais programas pode ser rastreado às seguintes origens: (1) atitude modificada do empregado, (2) exigências dos sindicatos, (3) requisitos impostos pelo governo, (4) competição que força os outros empregados a conceder benefícios semelhantes a fim de atrair e manter a mão-de-obra e (5) os controles salariais da Segunda Guerra Mundial, que congelaram os salários, porém permitiram a oferta de benefícios em substituição ao aumento de ordenados. Os altos impostos a que as empresas estão sujeitas, também estimularam a oferta de benefícios, já que estes podem ser deduzidos das obrigações tributárias.

No início, os benefícios sociais eram preocupação paternalista, justificada na maioria das vezes pela retenção de mão-de-obra e diminuição da rotatividade de pessoal, isso ocorria principalmente nas empresas em que os trabalhos eram rudes e em condições adversas. Não demorou muito e esses benefícios se espalharam pelas demais empresas, pois visava, além de manter um aspecto competitivo no mercado de trabalho, constituir atividades da empresa voltadas para a preservação, além da saúde, das condições físicas e mentais, era a busca de uma atitude diferenciada por parte dos colaboradores.

### **2.3 Objetivos de um Plano de Benefícios**

As pessoas são atraídas para uma organização não somente pelo cargo que lhe é oferecido, pelo salário, pelas oportunidades ou pelo clima organizacional, mas também em função das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar.

Segundo Marras (2000), um programa de benefícios atende normalmente a dois objetivos: o da organização e o dos indivíduos. Os objetivos organizacionais

são satisfeitos na medida em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas e, portanto, auxilia na manutenção de baixos índices de rotatividade e ausências, boa qualidade de vida dos empregados, redução do estresse etc. Isso torna a empresa competitiva no mercado de trabalho. O atendimento das necessidades dos indivíduos parte do pressuposto de que “a empresa sabe o que é melhor para seus funcionários”, ao mesmo tempo em que carrega um forte tom de paternalismo, fixa, de forma unilateral, o que um trabalhador necessita para garantir seu nível mínimo de qualidade de vida.

De acordo com Chiavenato (2000), cada organização é responsável por elaborar seu próprio plano de benefícios aos seus colaboradores visando atender às necessidades básicas. “Os planos de benefícios são compostos de um pacote de benefícios adequados ao perfil dos funcionários e de suas atividades”.

Os objetivos de um plano de benefícios são satisfazer os colaboradores de forma individual, econômica e social.

- **OBJETIVOS INDIVIDUAIS:** procurar satisfazer as necessidades individuais das pessoas, oferecendo uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranqüila e produtiva. Proporcionar condições para que cada pessoa possa desligar-se das preocupações cotidianas e se concentrar no trabalho.
- **OBJETIVOS ECONÔMICOS:** os benefícios devem agir como elemento de atração e de retenção de pessoas, visando diminuir ao máximo o cansaço físico e mental, facilitar a atração e a manutenção do pessoal, reduzir a rotação de pessoal, o absenteísmo, melhoria do clima organizacional, melhoria na qualidade de vida das pessoas e aumento da produtividade.
- **OBJETIVOS SOCIAIS:** os benefícios foram criados para preencher deficiências deixadas pela previdência social, pelo sistema educacional e pelos demais serviços prestados pelo governo. É feito através de desenhos e planejamento de um plano específico de benefícios para ajudar o colaborador no cargo e fora do cargo, mas dentro e fora da organização, na comunidade.

### Quadro 01 - Vantagens dos Benefícios

<b>Vantagens dos Benefícios</b>	
<b>Para a organização</b>	<b>Para o colaborador</b>
-Eleva a moral dos empregados	-Oferece conveniências não avaliáveis em dinheiro
-Reduz a rotatividade e o Absenteísmo	-Oferece assistência disponível na solução de problemas pessoais
-Eleva a lealdade do empregado para com a empresa	-Aumenta a satisfação no trabalho
-Facilita o recrutamento e a retenção do pessoal	-Oferece meios de melhor relacionamento social entre os empregados
-Aumenta a produtividade e diminui o custo unitário de trabalho	-Reduz sentimentos de insegurança
-Demonstra as diretrizes e os propósitos da empresa para com os colaboradores	-Oferece oportunidades adicionais de assegurar status social
-Reduz distúrbios e queixas	-Oferece compensação extra
-Promove relações públicas com a Comunidade	-Melhora as relações com a empresa
-Aumenta o bem-estar do empregado	-Contribui para o desenvolvimento pessoal e bem-estar individual

Fonte: Chiavenato, 2000.

Muitas vezes essas vantagens não podem ser mensuradas ou quantificadas, mas vale ressaltar que quando um plano de benefícios não é bem planejado e administrado, alguns itens podem ser aceitos com relutância pelos colaboradores, enquanto outros podem dar oportunidades a críticas severas e gozações.

Contudo, há a possibilidade de problemas com planos de benefícios sociais precários, os colaboradores além de ficarem insatisfeitos acabam acusando a organização de paternalismo, os custos acabam sendo excessivamente elevados, acaba perdendo a importância, pois se tornando hábito, os colaboradores ficando insatisfeitos se tornam improdutivos e conseqüentemente negligentes quanto a outras funções tornando assim fonte de reclamações e queixas.

## 2.4 Tipos de Benefícios Sociais

Ainda, segundo Chiavenato (2003), os planos de serviços e benefícios sociais visam auxiliar o colaborador em três áreas fundamentais de sua vida, no exercício do cargo, fora do cargo, mas dentro da organização e fora da organização. Na comunidade de maneira mais abrangente, os benefícios podem ser classificados quanto a sua exigibilidade legal, quanto a sua natureza e quanto aos seus objetivos.

### 2.4.1 Quanto a sua Exigibilidade

Quanto a sua exigibilidade segundo Chiavenato (2004) os benefícios se classificam em legais e espontâneos.

- Benefícios legais: são aqueles que toda organização tem que oferecer, ou seja, exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou mesmo por convenção coletiva dos sindicatos. Seu objetivo é assegurar condições mais adequadas a todo seu quadro de colaboradores. Os principais benefícios legais são:
  - Férias;
  - 13º salário;
  - Aposentadoria;
  - Seguro de acidentes de trabalho;
  - Auxílio doença;
  - Salário família;
  - Adicional noturno;
  - Salário maternidade, etc.
- Benefícios legais opcionais: são os benefícios previstos na Constituição Federal e vinculados à Previdência Social, mas que acabam fugindo de algumas regras, são exemplos:
  - FGTS (Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço);
  - Horas extras.
- Benefícios espontâneos: são benefícios individuais que a organização oferece sem exigências da previdência ou do sindicato e que muitas vezes são diferenciados conforme o cargo ou posição exercida. Foram desenvolvidos

para estimular a produtividade e a satisfação profissional. Nele estão incluídos:

- Gratificações;
- Refeições;
- Transporte;
- Seguro de vida em grupo;
- Empréstimos;
- Assistência médico-hospitalar através de convênio;
- Complementação de aposentadoria ou planos de seguridade social;
- Lojas da empresa;
- Bibliotecas;
- Habitação;
- Benefícios educacionais;
- Participação nos lucros, etc.

#### **2.4.2 Quanto à sua Natureza**

Conforme sua natureza, segundo Marras (2000), podem ser classificados em monetários e não-monetários.

- Monetários: são aqueles que envolvem remuneração financeira e podem variar de acordo com o cargo ocupado, geralmente são pagos em folha de pagamento. Entre eles podemos citar:
  - Férias;
  - 13º salário;
  - Gratificações;
  - Complementação do salário quando houver afastamento prolongado por doença;
  - Adicionais para trabalho noturno ou em locais muito afastados;
  - Participação nos lucros da empresa;
  - Planos de empréstimos;
  - Pagamento por tempo não trabalhado (atrasos, saídas antecipadas, etc.);
  - Aumento por mérito pessoal;
  - Etc.

- Não-monetários: são os benefícios relacionados às condições internas da organização, ou seja, são determinados e desenvolvidos dentro da organização com o único objetivo de satisfazer às necessidades pessoais, oferecendo vantagens e facilidades a todos os colaboradores, como:
  - Cantina;
  - Refeitório;
  - Serviço social e aconselhamento;
  - Horário flexível;
  - Clube ou grêmio;
  - Etc.

### **2.4.3 Quanto aos seus Objetivos**

Quanto aos objetivos, de acordo com Chiavenato (2000), os planos de benefícios podem ser classificados em assistenciais, recreativos e supletivos.

- Benefícios assistenciais: são aqueles que têm por objetivo garantir segurança e saúde aos seus colaboradores e dependentes em casos de imprevistos ou emergências, que muitas vezes, está fora de seu controle ou vontade. Nele estão incluídos:
  - Assistência médico-hospitalar;
  - Assistência odontológica;
  - Assistência jurídica;
  - Assistência financeira;
  - Serviço social;
  - Empréstimos;
  - Seguro de vida em grupo;
  - Creche para filhos de funcionários, etc.
- Benefícios recreativos: são aqueles que visam ao funcionário condições de descanso físico, mental e psicológico, mas também diversão e recreação podendo envolver a família ou não, pode-se destacar:
  - Música ambiente;
  - Áreas de lazer durante os intervalos;
  - Passeios e viagens planejadas;
  - Atividades esportivas;

- Atividades culturais e sociais, etc.
- Benefícios supletivos: são aqueles que têm por objetivo facilitar ao máximo a vida dos colaboradores melhorando sua qualidade de vida, entre elas:
  - Transporte;
  - Refeitório;
  - Estacionamento privado;
  - Horário flexível;
  - Convênio, etc.

Existem os benefícios flexíveis que possibilitam que as pessoas criem seu próprio pacote de benefícios, ou seja, a organização oferece inúmeras possibilidades de benefícios variando conforme o cargo ocupado. Assim, as pessoas criam seu próprio plano de benefícios de acordo com suas necessidades. Ou ainda, a flexibilização de benefícios, ou seja, a organização possui um pacote de benefícios e o colaborador pode substituir um benefício por outro que seja mais adequado as suas necessidades individuais, por exemplo, substituir o plano de previdência por uma gratificação, mas desde que esses benefícios não ultrapassem um limite global estabelecido pela organização.

## **2.5 Planejamento e Implantação de um Plano de Benefícios**

A organização necessita de planos de benefícios para recrutar e reter empregados competentes. A organização, todavia, necessita controlar os custos dos benefícios e ser capaz de projetar alguns custos. Isso pode ser completado mais facilmente com planos formais de benefícios do que com planos informais, que são negociados à medida que os problemas surgem intempestivamente. (Chiavenato, 2000).

Cada organização desenha um plano de benefícios de acordo com as necessidades de seus colaboradores, visando satisfazer suas necessidades sociais, de auto-estima e de auto-realização. Devem ser levados em consideração dois critérios muito importantes: o retorno do investimento e a mútua responsabilidade do colaborador.

Flippo (1980) afirma que: “numa economia de empresa privada, o princípio básico orientador deve ser o de que não se deve empreender voluntariamente

nenhum benefício ao empregado, a menos que haja, para a organização, um rendimento em termos de produtividade e moral por parte do empregado”.

O mesmo autor ainda apresenta alguns critérios para a escolha de um bom programa de benefícios, a saber:

- “O benefício ao empregado deve satisfazer a necessidade real”.
- Os benefícios devem confinar-se a atividades em que o grupo é mais eficiente que o indivíduo.
- O benefício deve estender-se sobre a mais ampla base possível.
- Deverá haver uma tentativa para evitar conotações de paternalismo benevolente ao fazer a concessão de tais benefícios.
- Os custos dos benefícios devem ser calculáveis e deverá ser tomada providência para que haja financiamento sólido.

Para Chiavenato (2004) todo benefício deve ser concedido aos funcionários desde que traga algum retorno à organização. Esse retorno deve ser avaliado em termos de aumento da produtividade, elevação do moral, melhoria da qualidade, retenção de talentos ou qualquer outro indicador. Em uma economia de livre iniciativa, a organização também deve ser beneficiada de todo o benefício oferecido ao pessoal. Isso significa que todo o benefício deve trazer alguma contribuição à organização, no sentido de compensá-lo, trazendo algum retorno. A mútua responsabilidade salienta que o custeio dos benefícios sociais deve ser compartilhado entre a organização e seus funcionários beneficiados. Ou, pelo menos, a concessão de um benefício deve repousar na solidariedade das partes envolvidas. A mútua responsabilidade é característica das pessoas que cooperam entre si para promover um propósito de interesse comum. Alguns pacotes de benefícios são totalmente pagos pela organização, como serviço social, o pagamento de horas não-trabalhadas etc. Outros são rateados, isto é, são pagos em proporções, que variam, entre a organização e o funcionário, como refeições, transporte, assistência educacional etc. Outros, ainda, são pagos totalmente pelos funcionários, como seguro de vida em grupo, cooperativa de consumo ou convênio com supermercados etc.

Quando a organização decide por um plano de benefícios deve levar em consideração alguns aspectos, por exemplo, os benefícios legais precisam estar ligados com a contribuição previdenciária, não está comprovado que realmente os

benefícios sociais motivam um melhor desempenho, pois são vistos como fatores higiênicos, necessários, os sindicatos estão sempre pressionando para aumentar os benefícios espontâneos e os custos dos benefícios tendem somente a aumentar.

### **2.5.1 Etapas para a Implantação de um Plano de Benefícios**

Todos os trabalhos realizados precisam de um planejamento, não são diferentes com o plano de benefícios que para ser elaborado precisa-se de um bom plano que Chiavenatto (2004) define como:

- Estabelecer objetivos e a estratégia de benefícios. Existem três tipos de estratégias de benefícios:
  - Estratégia de pacificação. Oferecer os benefícios que os funcionários desejam em função de suas expectativas.
  - Estratégia comparativa de benefícios. Proporcionar programas similares aos programas existentes no mercado.
  - Estratégia de benefícios mínimos. Oferecer os benefícios legais e apenas os benefícios espontâneos de menor custo.

Essas decisões dependem dos objetivos que a organização pretende alcançar com os benefícios. Antes de se concentrar nos custos, a organização deve fixar os objetivos que pretende atingir com o plano de benefícios. Se ela pretende criar um contexto de trabalho extremamente atraente ou apenas atender as exigências legais, são aspectos que devem ser levados em conta como critérios básicos:

- Envolver todos os participantes e sindicatos. Escolhidos os objetivos e a estratégia, o passo seguinte é pesquisar e saber o que os funcionários realmente desejam e necessitam. Isso requer ampla consulta e participação. Algumas organizações fazem pesquisas internas, enquanto outras criam equipes para consultar e sugerir planos de benefícios.
- Comunicar os benefícios. Um poderoso método para melhorar a eficácia dos benefícios é desenvolver um amplo programa de comunicação. Para que os benefícios afetem a satisfação das pessoas é necessário que elas compreendam perfeitamente o plano e suas condições. Meios de comunicação, como boletins, brochuras, relatórios anuais, avaliação dos funcionários, relatórios de custos, devem ser intensamente utilizados.

- Monitorar os custos. Os benefícios devem ser administrados corretamente. O monitoramento requer acompanhamento e constante avaliação do desempenho e dos custos envolvidos. Comparar continuamente os custos e benefícios é indispensável. Os seguintes aspectos devem ser avaliados e ponderados:
  - Custo total dos benefícios mensal e anualmente para todos os funcionários.
  - Custo mensal e anual por funcionário.
  - Percentagem da folha de pagamento, mensal e anual.
  - Custo pro funcionário, por hora.
  - Participação da organização e do funcionário no programa.
  - Retorno do investimento para a organização e para o funcionário.

## **2.6 Custos dos Benefícios Sociais**

Ao se falar em benefícios se fala também em custos, ou seja, dinheiro que a organização investe em seus colaboradores esperando um retorno adequado. Muitos colaboradores não se dão conta do valor e da importância de se ter um plano de benefícios, e que isso gera um custo monstruoso para a organização. Algumas empresas divulgam para seus colaboradores o custo dos benefícios oferecidos como uma forma de chamar a atenção para o valor investido e a importância dos mesmos.

### 3. METODOLOGIA

Conhecer o processo dos Benefícios Sociais como uma ferramenta para melhorar o desempenho dos empregados de uma organização é um trabalho que necessita de tempo e pessoal para ser executado, pois se trata de mensurar vários aspectos que envolvem a organização.

Este trabalho foi realizado em uma empresa situada no sudoeste do Paraná denominada de empresa analisada no setor de lingerie, pois é o setor onde os colaboradores trabalham a mais tempo na organização e, portanto, tem maior conhecimento sobre a mesma.

Dessa maneira esse estudo limita-se, dentro do campo teórico, de forma indutiva citando definições pertinentes apresentadas em algumas bibliografias relacionadas ao tema.

Como todo trabalho científico requer cumprir etapas, neste trabalho utilizou-se a pesquisa explicativa, pesquisa ação, pesquisa de campo com aplicação de questionário e pesquisa bibliográfica desenvolvida mediante leitura e análise de material, já elaborado, pertinente à temática, providos principalmente por livros relacionados ao tema.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas (Gil, 2000 p. 45).

“A pesquisa bibliográfica é a habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas”. (Andrade, 1999).

A pesquisa explicativa identifica os fatores que determinam os fenômenos, explica a razão e o porquê das coisas, quando realizada nas ciências naturais requer o uso de método experimental e nas ciências sociais requer o uso de método observacional. (Gil, *Apud* Silva e Menezes, 2002).

Para Andrade (1999), a pesquisa explicativa é bem complexa, além de registrar, analisar e interpretar os fenômenos estudados procura identificar as

causas. Tem como objetivo aprofundar o conhecimento da realidade, procurando a razão das coisas.

Pesquisa ação, afirma Gil (2002), é quando concebida e realizada com uma ação ou resolução de um problema coletivo, onde os pesquisadores e participantes que representam à situação ou problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo.

O método científico que norteia este trabalho baseia-se no Indutivo que parte do particular para o geral, para obtermos um conhecimento a cerca do tema. Para (Andrade, 2003) "Na indução percorre-se o caminho inverso ao da dedução, isto é, a cadeia de raciocínio estabelece conexão ascendente, do particular para o geral. Neste caso, as constatações particulares é que levam às teorias e leis gerais".

Segundo Andrade (1999, p.21):

O desenvolvimento de uma pesquisa de campo exige um planejamento geral e um plano específico para a coleta de dados, bem como um relatório escrito das várias etapas da pesquisa, incluindo os resultados obtidos.

Todo o trabalho científico está norteado em cumprir etapas, ao escolher o estudo de caso, percebe-se a nítida presença da verificação in loco, desta forma Tull (1976) afirma que "um estudo de caso refere-se a uma análise intensiva de uma situação particular" e Bonoma (1985) coloca que o "estudo de caso é uma descrição de uma situação gerencial".

Pesquisar e identificar o fato referente a uma organização é importante para responder aos objetivos norteados, assim Yin (1989) comenta que "o estudo de caso é uma inquirição empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, quando a fronteira entre o fenômeno e o contexto não é claramente evidente e onde múltiplas fontes de evidência são utilizadas".

Para a realização desta pesquisa foi utilizado o método estatístico, para elaboração e coleta de dados procedeu-se a aplicação de questionário no qual o entrevistador questionou os entrevistados fornecendo as alternativas disponíveis. Foram realizadas seis (6) questões com perguntas objetivas, cujo questionário foi respondido por 50 colaboradores. A pesquisa foi aplicada no mês de julho de 2008 em uma empresa do sudoeste do Paraná sendo aplicada no setor de processo

produtivo de lingerie, pois o objetivo é saber o grau de satisfação dos colaboradores em relação aos benefícios oferecidos.

De acordo com Fachin (2006 p. 49):

O método estatístico constitui a capacidade de avaliar, da melhor forma possível, a propriedade ou propriedades reais de um indivíduo. Sua função primordial é a representação e a explicação sistemática das observações quantitativas numéricas relativas a fatores oriundos das ciências sociais (...), são representados por meio de gráficos, tabelas e quadros estatísticos.

Neste trabalho demonstrou-se através de gráficos e tabelas os resultados obtidos da pesquisa.

Para Andrade (1999 p. 116):

O método estatístico fundamenta-se na utilização da teoria estatística das probabilidades. Suas conclusões apresentam grande probabilidade de serem verdadeiras, embora admitam uma margem de erro.

O método estatístico facilita a obtenção de dados com maior clareza sem analisar 100% das pessoas que trabalham na organização.

#### 4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

A empresa pesquisada atua no segmento de indústria e comércio de produtos têxteis. Enquadra-se como uma média empresa e está sujeita a acompanhar as tendências e possíveis alterações de mercado em que opera nesta pesquisa será denominada empresa analisada.

Quando da decisão da constituição de uma empresa, seja qual for o ramo de atividade, pode-se priorizar como objetivo a maximização do seu lucro e a permanência no mercado em que opera.

Aliado a este objetivo há a necessidade cada vez maior de melhorar a capacidade produtiva através de produtos de qualidade e competitivos, estabelecerem metas de encantar os clientes, manter boas relações comerciais com fornecedores e governo.

Norteados por estes princípios, é que a empresa analisada estabelece suas metas, planos globais com o intuito de estimular e melhorar sua operacionalidade.

Seu processo produtivo encontra-se bem definido com vistas a melhorias, advindas da implementação de melhores métodos e técnicas, objetivando uma constante melhoria do desempenho e da produtividade. As atividades básicas de produção são acompanhadas por um encarregado de produção.

As empresas necessitam estarem engajadas em processos de constantes mudanças às mutações econômicas, tecnológicas e até mesmo sociais, para permanecer no mercado onde atuam. Tal necessidade abrange todos os níveis organizacionais. É aí que os Benefícios Sociais podem ser uma ferramenta para melhorar o desempenho daqueles que devem ser os parceiros nas organizações.

Pois como já argumentava Chiavenato (2000) "não é possível compreender o comportamento das pessoas sem um mínimo de conhecimento da motivação e seu comportamento". Este comportamento, uma vez incentivado, pode aumentar, pois não é só o salário que é fator de motivação ao melhor desempenho funcional.

Apresenta-se com tabelas e gráficos todos os resultados apurados na pesquisa de campo, que possibilitam avaliar se os benefícios sociais podem ser motivadores de melhor desempenho funcional.

A pesquisa de campo foi realizada com 50 colaboradores do setor de lingerie da empresa analisada. Vale ressaltar que a presente pesquisa de campo foi

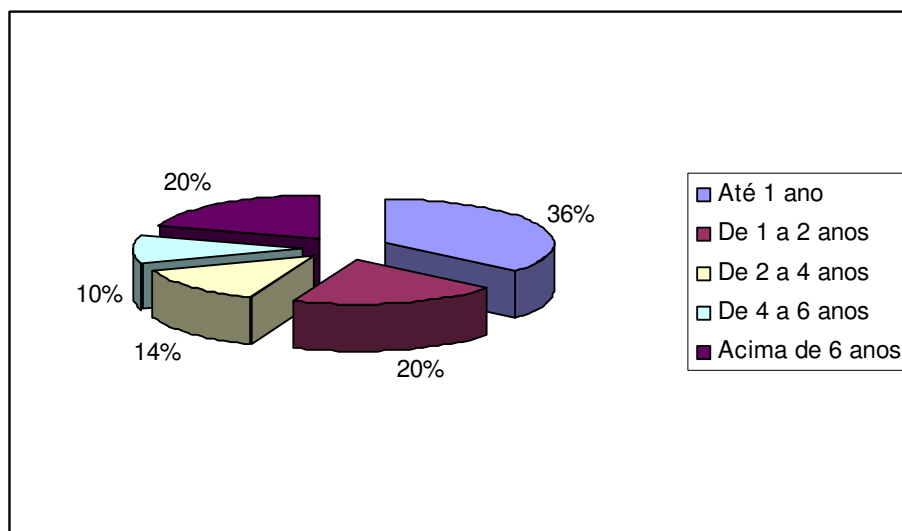
realizada com o objetivo de verificar o grau de satisfação dos colaboradores no processo produtivo.

**Tabela 01 – Tempo de Trabalho na Empresa Analisada**

Tempo	Nº. de pessoas	%
Até 1 ano	18	36
De 1,1 a 2 anos	10	20
De 2,1 a 4 anos	7	14
De 4,1 a 6 anos	5	10
Acima de 6 anos	10	20
TOTAL	50	100

Fonte: Pesquisa de Campo julho/2008

**Gráfico 01: Tempo de Trabalho na Empresa Analisada**



Fonte: Tabela 01

Como se pode notar no quadro acima, 36% dos empregados da empresa analisada, a grande maioria, faz menos de um ano que trabalha na empresa. Isso se deve ao grande grau de rotatividade em que a empresa se encontra, por haver escassez de mão-de-obra qualificada, tornou-se um desafio para a empresa encontrá-los, tanto que desenvolve treinamentos em contra-turno dentro da própria empresa. Hoje, ela busca mão-de-obra em cidades próximas, pois mesmo desenvolvendo treinamentos são poucas as pessoas que se interessam e buscam o

conhecimento oferecido, a grande maioria acaba desistindo antes mesmo de ser contratada.

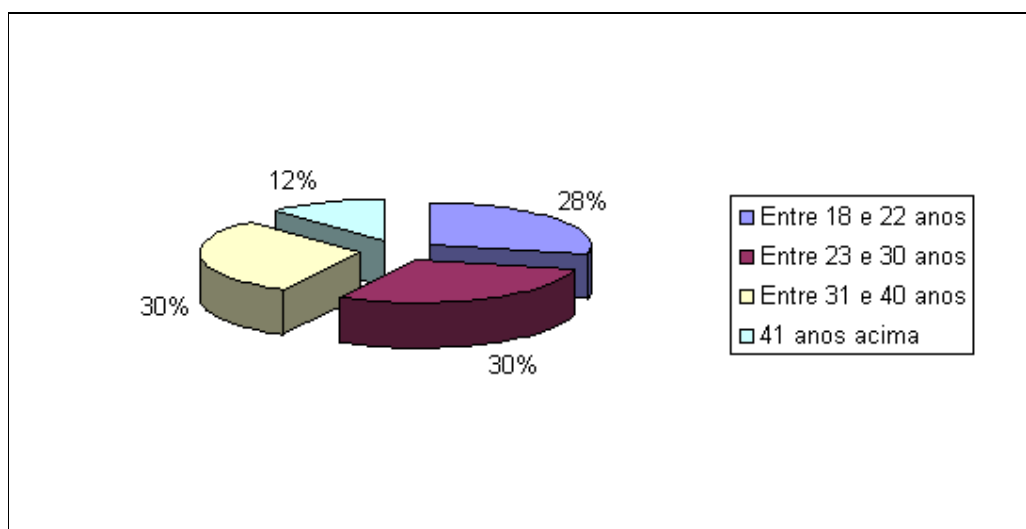
Em contra partida, existe um grande número de pessoas que faz mais de 6 anos que colabora com a empresa. Na maioria das vezes são pessoas com um extenso conhecimento, podendo exercer diversas funções dentro dos setores da empresa, são as chamadas polivalentes. A maioria delas não está satisfeita devido a sua valorização monetária ser pequena em relação ao seu grau de conhecimento gerando a rotatividade de pessoal citada acima.

**Tabela 02 – Idade dos Colaboradores da Empresa Analisada**

Idade	Nº. de pessoas	%
Entre 18 e 22 anos	14	28
Entre 23 e 30 anos	15	30
Entre 31 e 40 anos	15	30
41 anos acima	06	12
TOTAL	50	100

Fonte: Pesquisa de Campo julho/2008

**Gráfico 02: Idade dos Colaboradores da Empresa Analisada**



Fonte: Tabela 02

Através do gráfico e tabela 02, pode-se perceber que 30% dos colaboradores da empresa são jovens que estão iniciando sua carreira profissional e os demais

também podem ser considerados jovens, porém seu conhecimento é maior, ou seja, possuem mais experiência de vida.

Acredita-se que quando as empresas contam com mão-de-obra mais jovem, como é o caso dessa empresa, a implantação de diferentes tipos de mudanças é mais fácil à adaptação, pois os jovens de maneira geral, possuem facilidade em absorver mudanças e o grau de resistência é menor.

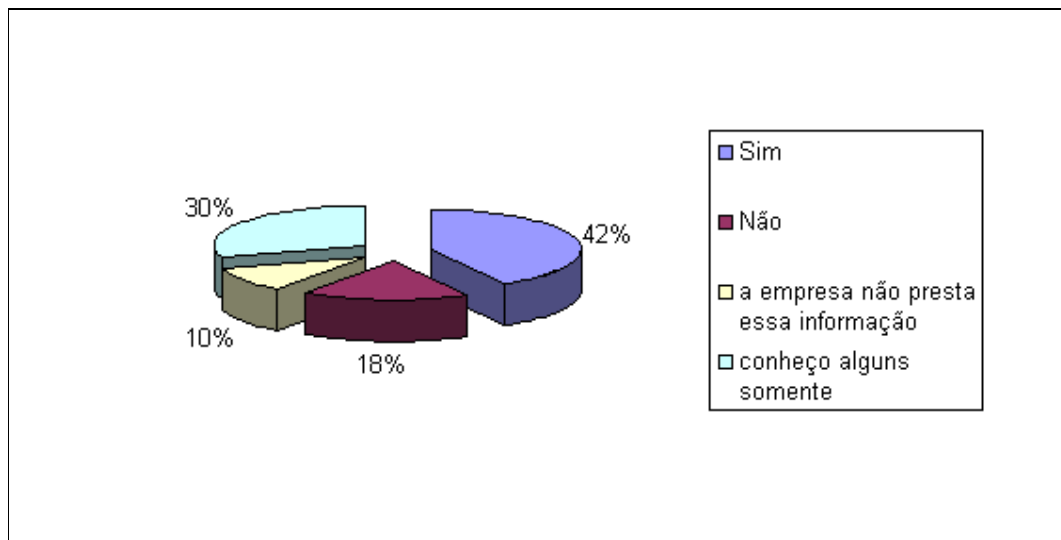
Por seus colaboradores serem na grande maioria jovens existem muitas idéias de mudanças, porém a adaptação encontra sérias dificuldades, pois acaba em confronto com a administração que, na maioria das vezes, se recusa a aceitar mudanças por se tratar de uma empresa familiar que tem uma “tradição” a preservar. Assim, acaba desmotivando as pessoas a continuarem trabalhando na empresa fazendo com que a mesma seja a maior prejudicada, pois acaba perdendo ótimos profissionais.

**Tabela 03 – Grau de conhecimento sobre os benefícios Sociais dos colaboradores da Empresa Analisada**

<b>Conhecimento</b>	<b>Nº. de pessoas</b>	<b>%</b>
Sim	21	42
Não	09	18
A empresa não presta essa informação	05	10
Conheço somente alguns	15	30
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa de campo julho/2008

**Gráfico 03: Conhecimento Sobre os Benefícios Sociais na Empresa Analisada**



Fonte: Tabela 03

No mundo globalizado em que se vive atualmente, quanto maior o número de habilidades adquiridas por uma pessoa, maior será a chance de compreender o processo em que se encontra inserida, isto é, todas as pessoas que fazem parte de uma organização deveriam saber, ao menos teoricamente, como funcionam todos os departamentos da empresa à qual fazem parte.

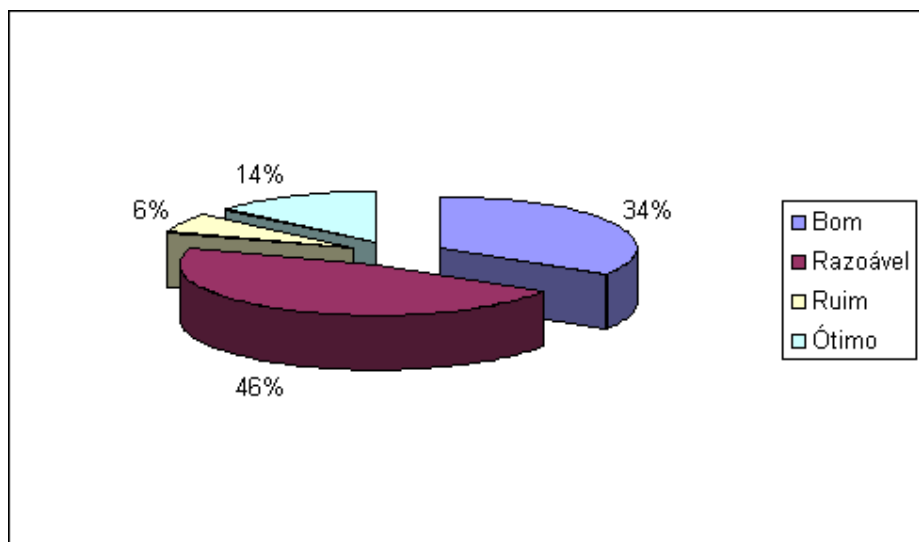
Porém, não é o que se percebe no gráfico acima que demonstra que 9% dos colaboradores não sabem da existência dos benefícios, 5% afirmam que a empresa não fornece esse tipo de informação, mas vale ressaltar que os benefícios são divulgados nos murais e através de recados repassados pelos líderes de setor ou mesmo através da responsável pelo setor de Recursos humanos da empresa, 15% um número razoável, dos colaboradores da empresa ressaltam não conhecerem ou ter pouco conhecimento sobre os benefícios.

As pessoas questionam a existência dos benefícios ou mesmo ressaltam não saber da existência deles sabendo que os únicos, se não os maiores beneficiados, são os próprios colaboradores. Na maioria das vezes falta interesse por parte dos colaboradores em procurar saber da existência dos benefícios, observando é claro, a reciprocidade que deve haver entre colaboradores e organização, onde os colaboradores entram com a mão-de-obra e a organização com os benefícios buscando a mútua responsabilidade.

**Tabela 04: Satisfação Sobre os Benefícios Sociais da Empresa Analisada**

Grau de satisfação	Nº de pessoas	%
Bom	17	34
Razoável	23	46
Ruim	03	06
Ótimo	07	14
TOTAL	50	100

Fonte: Pesquisa de campo julho/2008

**Gráfico 04: Satisfação sobre os Benefícios Sociais na Empresa Analisada**

Fonte: Tabela 04

Em análise ao gráfico percebe-se, a grande maioria, 46% dos colaboradores considera os benefícios oferecidos razoáveis, apenas 14% acham ótimos. Como se pode perceber pela tabela e gráfico 03, muitas pessoas têm pouco conhecimento dos benefícios oferecidos, justificando assim, seu grau de insatisfação.

Muitas vezes as pessoas criticam por não conhecerem o que é um benefício, na maioria das vezes recebem o benefício, mas não o caracterizam como tal, simplesmente afirmam que essa é uma obrigação da organização e que ela não está fazendo mais que a sua parte em pagar. Há uma grande desvalorização dos benefícios por parte dos colaboradores porque somente a empresa contribui, ou

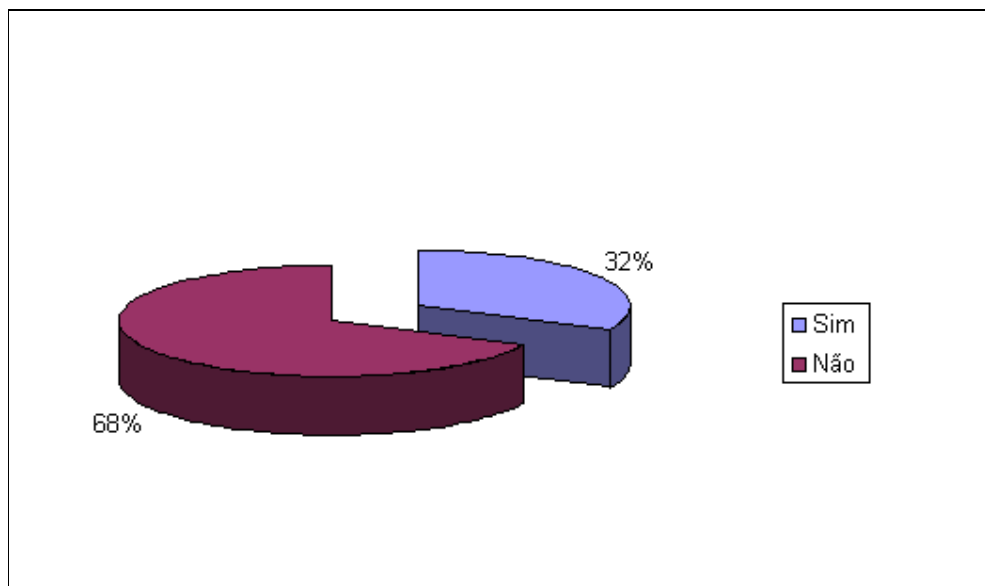
seja, não é valorizado porque os colaboradores não pagam é somente a empresa que contribui. Um exemplo claro de valorização está no transporte, subsidiado em parte pela empresa, pois os colaboradores precisam arcar com uma parte do mesmo.

**Tabela 05: Desenvolvimento de pesquisas**

Pesquisa	Nº de pessoas	%
Sim	16	32
Não	34	68
TOTAL	50	100

Fonte: Pesquisa de Campo julho 2008

**Gráfico 05: Desenvolvimento de pesquisas**



Fonte: Tabela 05

A grande maioria dos colaboradores, 68% citou que não são feitas pesquisas a respeito dos benefícios que eles necessitam. Por outro lado cerca de 32% contestou dizendo que são feitas pesquisas. Percebe-se que um grande percentual coloca que não são feitas pesquisas sobre benefícios sociais resultando em um grande grau de insatisfação conforme o gráfico e a tabela número quatro.

Quando se tratam de benefícios oferecidos à empresa deve sempre consultar seu quadro de colaboradores fazendo pesquisas e estudos sobre os mesmos, pois os benefícios devem satisfazer uma necessidade real do colaborador no que diz respeito a sua satisfação pessoal e profissional.

**Tabela 06: Benefícios para Melhorar a Satisfação dos Colaboradores**

<b>Grau de satisfação</b>	<b>Nº de pessoas</b>	<b>%</b>
Auxílio alimentação	20	40
Médico da empresa	02	04
Pagamento FGTS	01	02
Passeios turísticos	01	02
Cargos e salários	01	02
Assistência social	03	06
Prêmios	03	06
Plano de saúde	03	06
Refeitório	05	10
Lazer / esportes	01	02
Psicólogo	01	02
Material qualificado	02	04
Ventilação	05	10
Creche	07	14
Nenhum	09	18
<b>TOTAL</b>	-	-

Fonte: Pesquisa de campo julho/2008

**Pergunta 06: Qual benefício que a empresa não tem que você julga necessário?**

Quando indagados a respeito de quais benefícios os colaboradores julgavam necessários e que a empresa não tinha, muitos foram os benefícios citados. Muitos colaboradores citaram vários, ressaltando que a empresa ficava a desejar nesse ponto.

Dos entrevistados, cerca de 20 pessoas citaram que seria necessário ter cesta básica fornecida pela empresa, 09 colaboradores disseram também não

precisar mais nenhum benefício de que estão satisfeitos com os fornecidos pela empresa, 07 pessoas citaram que seria muito importante se houvesse creche na empresa, pois a grande maioria são mulheres e mães e de que trabalhariam mais tranquilas sabendo que seus filhos estão por perto.

Houve uma requisição de 05 pessoas de um refeitório, para almoço e lanche, pois se sentiriam mais confortáveis se houvesse um local adequado para suas refeições, pois algumas pessoas estudam e se deslocam direto do trabalho para o local de seus estudos depois do trabalho, igualmente 05 pessoas pediram ventilação adequada para o local de trabalho por ser um local fechado com pouca ventilação e com um grande número de pessoas trabalhando próximas.

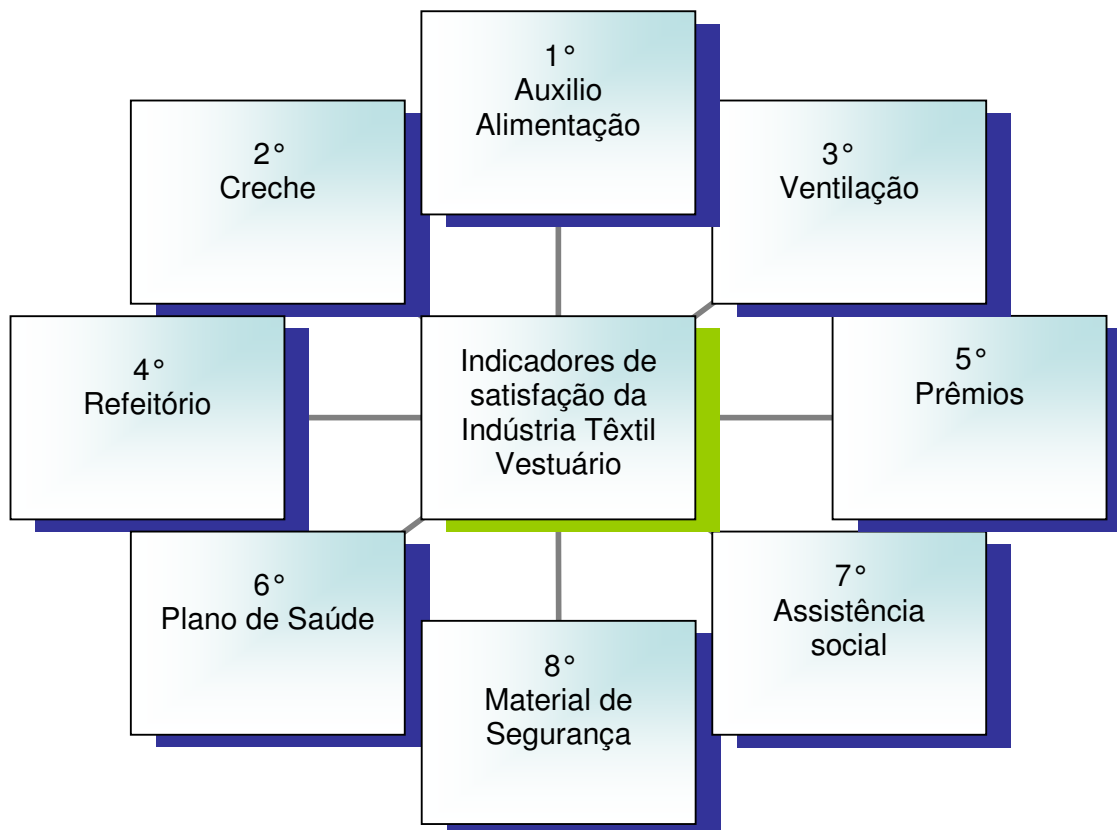
03 pessoas disseram que deveria existir serviço social, prêmios e um bom plano de saúde, 02 pessoas registraram de que seria importante que a empresa fornecesse material adequado para seu trabalho como, por exemplo, mais proteções na mesa de corte, do mesmo modo 02 pessoas solicitaram que houvesse um médico na empresa.

Algumas pessoas requisitaram que seria necessário que a empresa efetuasse o pagamento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), houvesse passeios turísticos, mais lazer e esportes diferenciados, psicólogo na empresa e ainda um plano de cargos e salários.

Segundo a direção da empresa há projetos para a construção de uma creche, sendo uma requisição antiga dos colaboradores que ressaltam que ficariam mais tranquilos se seus filhos estivessem mais próximos e por sua vez se tornariam mais produtivos e eficientes, diminuindo também o absenteísmo na empresa, pois grande maioria das faltas é justificada em função de seus filhos.

O auxílio alimentação é uma forma de incentivo requisitada pelos colaboradores, mesmo a empresa tendo convênio com um supermercado da cidade que permite o desconto em folha de pagamento dos valores das compras efetuados. Os colaboradores ressaltam que assim ficariam muito satisfeitos e se tornariam mais produtivos.

#### 4.1 Indicadores de Satisfação dos Colaboradores da Indústria Têxtil Vestuário



Fonte: Portifólio Pessoal

## CONCLUSÃO

No mundo globalizado e exigente em se vive onde todos querem ganhar, as empresas precisam encontrar alternativas para atrair e reter mão-de-obra qualificada. Uma das alternativas encontradas são os benefícios e serviços sociais, trata-se de incentivos internos oferecidos com o propósito de satisfazer as demandas pessoais, proporcionando um ambiente de trabalho harmonioso, satisfatório e produtivo, tornando-se lucrativo para a organização e para as pessoas, pois quanto mais motivado o colaborador estiver, maior retorno a empresa terá em relação a ele.

Um programa de benefícios pode ser uma ferramenta para a obtenção deste objetivo, que ao mesmo tempo satisfaz a organização e aos colaboradores. Isto ocorre quando a empresa consegue o atendimento das necessidades e baixos índices de rotatividade no mercado de trabalho. Um plano de benefícios sociais é criado pela empresa geralmente para sanar as necessidades reais dos seus colaboradores sendo elas de forma individual, econômica e social.

De acordo com o que foi evidenciado neste trabalho sabe-se que nem sempre foi assim, os benefícios tem presença recente nas organizações, somente depois das décadas de 60 e 70, com o surgimento dos sindicatos é que começou a mudar, pois houve certa pressão por melhores condições de trabalho e segurança. Por este motivo, hoje, as organizações se dedicam ao desenvolvimento de estudos e pesquisas para compreensão e utilização do potencial humano e acabam se adaptando às condições impostas por outras organizações. Há uma disputa no sentido de atrair os melhores profissionais e também de manter a mão-de-obra qualificada, pois as pessoas acabam selecionando as organizações que proporcionam melhor qualidade de vida.

De modo geral, os benefícios sociais podem ser classificados quanto a sua exigibilidade legal, ou seja, aqueles benefícios que os sindicatos e a CLT (Código das Leis do Trabalho) exige que sejam pagos, por exemplo, férias, 13ºsalário, aposentadoria, etc., quanto a sua natureza são classificados em monetários ou não-monetários e quanto aos seus objetivos podem ser assistenciais, recreativos ou supletivos.

O principal objetivo de um plano de benefício é ajudar o colaborador, facilitar sua vida ao máximo, ou seja, proporcionar serviços de maneira que se a empresa

não o fizesse o colaborador deveria fazer, satisfazendo uma necessidade real do colaborador. Os benefícios sociais são indiretamente uma forma de salário, pois a organização também acaba se beneficiando com eles pela isenção de impostos de acordo com os benefícios prestados pela empresa. É uma das maneiras encontradas pelas empresas para suplementar a renda do trabalhador. Os benefícios devem ser dados objetivando um retorno por parte dos colaboradores, é um jogo de interesses onde todos querem ganhar.

O conhecimento em relação aos benefícios sociais dentro da empresa é baixo, de acordo, com a pesquisa realizada, somente 42% dos colaboradores conhecem todos os benefícios sociais, para alguns ainda, a empresa nem fornece esse tipo de informação e 18% afirmam que não conhecem nenhum tipo de benefício fornecido pela empresa. Como se pode perceber pelo gráfico 04 os colaboradores não estão satisfeitos com os benefícios concedidos, pois a grande maioria dos entrevistados, 46% classifica como razoável ou bom e apenas 14% classificam como ótimo. A não satisfação justifica-se pelo pouco conhecimento dos colaboradores, muitas vezes por desinteresse dos mesmos ou porque a empresa não tem uma preocupação maior em fornecer esse tipo de informação.

Como se pode perceber através do gráfico 02, a grande maioria dos colaboradores dessa empresa são jovens e estão na faixa etária entre 23 e 40 anos, alguns estão iniciando sua carreira profissional e têm maior facilidade para mudanças e implantação de novos processos, os outros não tão jovens, mas com um conhecimento enorme a respeito do processo no qual estão incluídos.

Segundo os próprios colaboradores, estes ficariam mais satisfeitos um total de 40%, como se pode perceber pela questão 06, se a empresa fornecesse cesta básica, creche, plano de saúde e médico da empresa, mas um total de 15% colocou que estão satisfeitos com os benefícios oferecidos e que não precisam de mais nada.

Nestes termos evidencia-se neste trabalho, que na empresa analisada os colaboradores não se motivam pelos benefícios que a empresa oferece, ou seja, os benefícios prestados são poucos e não satisfazem as necessidades reais dos colaboradores, pois, são válidos apenas na cidade onde a empresa se localiza. Os colaboradores participam com valor monetário apenas no transporte que por sua vez é subsidiado. O trabalhador, quando recebe algum benefício, precisa participar com

algo para sentir seu valor. Caso contrário será o primeiro a criticar o benefício concedido.

Pode-se perceber através da pesquisa que não são pelos benefícios sociais que os colaboradores se motivam, até por que, o grau de satisfação com a empresa, relacionado aos benefícios, é baixo e há uma grande rotatividade de pessoal além do nível de absenteísmo ser grande.

Uma evidência clara que o trabalho porta é que a empresa dispõe sim de vários benefícios sociais, porém tais benefícios não influenciam no desempenho funcional da empresa. Uma solução para a melhor satisfação é a divulgação, por meio de demonstrações, como palestras informativas ou até mesmo um manual do colaborador que contenha todas as informações dos direitos e deveres dos colaboradores e dos benefícios prestados. A falta de conhecimento é a principal causa de insatisfação, tanto pelos líderes, com pouco treinamento ou com pouco conhecimento do processo produtivo, quanto pelos administradores.

A proposta é fazer um plano de benefícios flexíveis em que cada colaborador escolhesse o benefício que mais facilitaria sua vida, um plano subsidiado, ou seja, o colaborador contribuiria com 25% e a empresa com o restante. Prêmios de incentivo reduziram a rotatividade de pessoal bem como premiações por produtividade. Treinamentos com todos os colaboradores ressaltando a importância dos benefícios bem como informativos são formas de reverter à situação de descontentamento dos mesmos, é necessário que os colaboradores se sintam valorizados dentro da organização.

Portanto, trabalhar a satisfação das pessoas é altamente produtivo e, quando se sentem valorizadas e úteis se sentem bem, se elas se sentirem bem a tendência é que sua produtividade e comprometimento com a organização aumentem cada vez mais se tornando parceiros da mesma, sendo assim, os benefícios sociais quando bem planejados são uma excelente forma de valorização dentro da organização, observando sempre que devem satisfazer uma necessidade real do colaborador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, M. Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científica**. 4° ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_ **Introdução à Metodologia do Trabalho Científica: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo: Atlas, 2003.

AQUINO, Cléber Pinheiro de. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo, Atlas, 1980.

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Operacional**. São Paulo, Atlas, 2006.

BONOMA, Thomas V. **Case Research in Marketing: Opportunities, Problems, and Process**. Journal of, 1985.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas; o passo decisivo para a administração participativa**. São Paulo, Makron Books, 2002.

\_\_\_\_\_ **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: Como agregar talentos a empresa**. 4° ed. São Paulo, Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_ **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 6° ed. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

\_\_\_\_\_ **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2° ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_ **Recursos Humanos; Edição Compacta 6ª ed**. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_ **Remuneração, Benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 3° ed. São Paulo, Atlas, 2003.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 5° ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FLIPPO, Edwin Bly. **Princípios de administração de pessoal**. 2ªed. São Paulo, Atlas, 1980.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_ **Técnicas de Pesquisa em Economia e Elaboração de Monografias**. 3ª Ed. São Paulo, Atlas, 2000.

GOODE, W. J. & HATT, P. K. - **Métodos em Pesquisa Social**. 3ªed., São Paulo: Cia. Editora Nacional, 1999.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao Estratégico**. 3ª ed. São Paulo: Futura, 2000.

YIN, Robert K. - **Case Study Research - Design and Methods**. Sage Publications Inc., USA, 1989.

TULL, D. S. & HAWKINS, D. I. - **Marketing Research, Meaning, Measurement and Method**. Macmillan Publishing Co, Inc., London, 1976.

ULRICH, D. **Os Campeões de Recursos Humanos**: Inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Futura, 2000.

**ANEXOS**

## Questionário

- Este questionário visa identificar como os Benefícios Sociais podem promover o melhor desempenho funcional nas organizações Para isso é muito importante que seja respondido com seriedade para a obtenção de seus objetivos. Obrigada.
- Assinale a alternativa que melhor expresse seu grau de concordância com a afirmação apresentada.

### 1. Há quanto tempo trabalha na empresa?

- Até 1 ano       De 1 a 2 anos  
 De 2,1 a 4 anos       De 4,1 a 6 anos  
 Acima de 6 anos

### 2. Qual sua idade?

- Entre 18 e 22 anos       Entre 23 e 30 anos  
 Entre 31 e 40 anos       41 anos ou mais.

### 3. Você conhece todos os benefícios sociais que a empresa oferece?

- não       sim  
 a empresa não presta essa informação       conheço alguns somente

### 4. Qual seu grau de satisfação com os benefícios sociais que a empresa lhe oferece?

- ruim       razoável       bom       ótimo

### 5. A empresa efetua pesquisas para saber quais os benefícios que estão faltando, e se o colaborador está satisfeito?

- Sim       Não

### 6. Quais os benefícios que sua empresa não tem e você julga necessário?

