



**FACULDADE UNIFAMETRO MARACANAÚ  
ADMINISTRAÇÃO**

**YURI LOPES RODRIGUES**

**A UTILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS COMO FERRAMENTA PARA MOTIVAÇÃO  
DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES**

**MARACANAÚ  
2020**

YURI LOPES RODRIGUES

A UTILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS COMO FERRAMENTA PARA MOTIVAÇÃO  
DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharel em Administração da Faculdade UNIFAMETRO Maracanaú como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Kamila Lima do Nascimento.

MARACANAÚ  
2020

YURI LOPES RODRIGUES

A UTILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS COMO FERRAMENTA PARA MOTIVAÇÃO  
DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES

Artigo TCC apresentada no dia 00 de junho de 2020 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Administração da Faculdade Unifametro Maracanaú tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

---

Prof<sup>o</sup>. Kamila Lima do Nascimento  
Orientadora – Faculdade Unifametro Maracanaú

---

Prof<sup>a</sup>. Msc. Luiz Claudio Magalhães Florêncio  
Membro - Faculdade Unifametro Maracanaú

---

Msc. Marcelo de Souza Marques  
Membro - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

A professora Kamila Lima do Nascimento, que com sua dedicação e cuidado de mestre, orientou-me na produção deste trabalho.

## **AGRADECIMENTOS**

Sou grato a Deus por ter me dado a oportunidade de chegar até aqui com saúde, força e por guiar e iluminar meu caminho em busca de obter conhecimento. Agradeço a minha orientadora por auxiliar na construção desse artigo e por abrir as portas para construção desse maravilhoso projeto.

Motivação é a arte de fazer as pessoas fazerem o que você quer que elas façam porque elas o querem fazer.

**Dwight Eisenhower**

# A UTILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS COMO FERRAMENTA PARA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES

Yuri Lopes Rodrigues [1]  
Kamila Lima do Nascimento [2]

## RESUMO

Motivação é um ato de estímulo que permite com que o indivíduo se utilize dela para obter seus objetivos. Em uma organização a motivação é a chave do processo de extrema importância, pois se utilizando dos objetivos e metas da empresa como fatores motivacionais e investindo no nível de satisfação dos colaboradores, tem-se uma trajetória de exceto. O artigo tem como objetivo apontar os benefícios como forma de motivação e sendo ponto de ligação entre o colaborador e os objetivos centrais da organização, desse modo é uma ferramenta dentro da organização. O benefício satisfaz as necessidades dos colaboradores tanto físico como mental dentro da organização, dessa maneira os mesmo terão motivação para cumprir metas e os objetivos traçados. O artigo contribuiu com a apresentação de idéias de pensadores a serem debatidas e utilizadas como forma motivacional dentro de uma organização. Tratando os benefícios como método de obter a motivação necessária para melhor execução das atividades e desempenho do dia a dia.

**Palavras-chave:** Motivação – Objetivos - Organização – Gestão de pessoas.

## ABSTRACT

Motivation is an act of stimulation that allows the individual to use it to achieve their goals. In an organization, motivation is the key to the extremely important process, since using the company's objectives and goals as motivational factors and investing in the level of employee satisfaction, there is an exception trajectory. The article aims to point out motivation as a point of connection between an employee and the central objectives of the organization, thus being a tool within the organization.

**Key words:** Motivation - Goals - Organization - People management.

[1] Graduando do curso de Administração pela Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – UNIFAMETRO.

[2] Prof<sup>a</sup>. Orientadora do curso de Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – UNIFAMETRO.

## 1. INTRODUÇÃO

O tema do presente estudo é a implantação de benefícios nas organizações. Nos últimos anos tem se observado um progressivo interesse, especialmente por parte das grandes empresas, em motivar e reter seus talentos por meio de incentivos e benefícios. Em virtude disso, diversas instituições passaram a oferecer benefícios aos seus colaboradores como forma de motivá-los e estabelecer um ambiente propício a alto desempenho. Este trabalho tem como objetivo identificar, através de revisão de literatura as principais formas de motivação relacionando-as a suas possíveis vantagens e desvantagens.

O capital humano é de extrema importância dentro de uma organização. Valorizar e motivar os colaboradores pode ajudar a contribuir com crescimento contínuo e para alcançar os objetivos da organização. Desse modo, uma das maiores preocupações dentro de uma organização é manter a motivação dos colaboradores. Não obstante, nem todos os benefícios parecem servir a todos os propósitos e, ainda, nem todos os colaboradores parecem se sentirem motivados a partir dos mesmos recursos.

Diante disso, diversas sugestões surgiram como formas de se aplicar a motivação nas empresas. São formas diversas e com aplicações distintas, o que pode levar o administrador a ter dificuldades de conhecê-las e tomar a melhor decisão de como utilizá-las. Este estudo pode vir a contribuir com essa situação na medida em que fornece um panorama didático que poderá ser futuramente utilizado por outros pesquisadores e administradores para um melhor entendimento sobre os sistemas de benefícios, o que justifica este trabalho.

Na primeira parte, serão apresentados os aspectos gerais sobre a motivação e sua ligação com a implantação de sistemas de benefícios. Na segunda seção, apresenta-se a metodologia a ser utilizada na pesquisa para captar na literatura os dados necessários para a elaboração dos resultados. Por fim, revelam-se os resultados da coleta que são apresentados didaticamente através de tabelas.

## 2. TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

A definição de motivação encontrada em dicionários tem o sentido de ação ou efeito de motivar, de despertar o interesse por algo. Também pode ser visto como o impulso que se tem para obtenção de uma meta particular. Já a definição de motivo se refere à razão pela qual certo indivíduo age de determinada maneira para alcançar um objetivo.

A motivação vem sendo estudada para dar auxílio nas rotinas das pequenas organizações. Ela não se restringe apenas a estímulos desmotivadores e motivadores, mas também deve levar em conta que cada colaborador tem seus interesses particulares, buscando diferentes objetivos um para com o outro. A satisfação dos colaboradores é algo que a organização tem que se comprometer, não somente focar nas metas e objetivos a serem atingidas.

Só quando as pessoas tiverem contentamento e satisfação pessoal em seu trabalho, será possível alto desempenho contínuo e as organizações poderão atingir alto desempenho, assim à medida que o colaborador tiver satisfeito atingirá um avanço e um propósito comum (SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 1999 p. 212).

As organizações dispõem de diversas opções de estímulo que podem levar seus colaboradores a terem uma alta satisfação dentro do seu local de trabalho, vendo que as pessoas trabalham nas organizações em função de certas expectativas e resultados. Elas estão dispostas a se empenhar e trabalhar para obter as metas e objetivos desde que se tenha algum retorno significativo.

Segundo Heller (1999), para motivar o colaborador primeiro é preciso identificar quais são suas necessidades, e uma excelente maneira de descobrir é através da teoria de Maslow. Ele aponta cinco tipos de necessidades existentes que são: fisiológicas, de segurança, necessidades sociais, auto-estemas e auto-realização. Nesse pensamento, o autor mostra que cada indivíduo tem suas necessidades e que estas se apresentam com níveis de importância.

Conforme Maslow (1962), a motivação não se limita às novas técnicas ou truques que se utilizam para manipular os seres humanos. Ela é um conjunto de valores que se confrontam com outro sistema de valores mais modernos, eficazes e verídicos, onde os resultados inovadores dessas descobertas de que a natureza humana tem sido desvalorizada, entende que a insatisfação dos colaboradores vem da sua desvalorização, resultando em divergências na execução das atividades a serem realizadas, gerando um desconforto.

O engajamento dos colaboradores em executar atividades organizacionais depende do nível de retorno que deverão ter, na medida em que seu trabalho produz vantagens ou obtendo resultados esperados, maior será o engajamento por conta deles. Vê-se a importância de projetar um sistema motivacional com a capacidade de aumentar o nível de comprometimento dos colaboradores dentro das pequenas organizações. Daí vê que não é uma despesa, e sim um investimento da organização (Chiavenato, 2003, p. 266).

A motivação não está ligada apenas à remuneração das pessoas pela dedicação do seu tempo na organização. Isso é algo necessário. É preciso incentivar diariamente a melhorar o desempenho, ultrapassar o feito atual e alcançar as metas e resultados formulados para o futuro. A remuneração fixa geralmente é um fator que nem sempre consegue motivar os colaboradores a superar as metas já atingidas ou para melhora contínua das atividades.

A remuneração fixa foi um produto do início do século XX para compensar o trabalho rotineiro e repetitivo dos funcionários em uma época de estabilidade e permanência. Era uma época em que tudo se repetia indefinidamente. Mas o mundo mudou (Chiavenato, 2003, pág 266).

Para Boog (2002), há dois tipos de motivação, a interna e a externa. A interna move o indivíduo mantendo-o disposto e satisfeito, provocando sua evolução e desenvolvimento. Embora o vetor interno seja o elemento principal que vai alimentar os indivíduos a se sentirem satisfeitos por suas vidas, é preciso considerar que um ambiente tem vários fatores que geram a ampliação da motivação externamente. Tem que se observa que a motivação externa se caracteriza por uma junção de elementos ambientais que em geral proporciona

um estímulo e cria interesses nas pessoas, despertando motivos, causas, razões e sentidos para que elas possam sentir mais satisfeitos e realizados. Tudo vai depender do modelo de gestão escolhido, o estilo de liderança e mecanismos de seleção, contratação e desenvolver da pessoa.

Quadro 1: **Perspectiva de autores sobre a motivação.**

<b>Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999):</b>	“Só quando as pessoas tiverem contentamento e satisfação pessoal em seu trabalho, será possível alto desempenho contínuo e as organizações poderão atingir alto desempenho, assim à medida que o colaborador tiver satisfeito atingirá um avanço e um propósito comum”.
<b>Heller (1999):</b>	“Para motivar o colaborador primeiro tem de identificar quais suas necessidades”.
<b>Maslow (1962):</b>	“Cinco tipos de necessidades existentes que são: fisiológicas, de segurança, necessidades sociais, auto-estemas e auto-realização”.  “A motivação não se limita como novas técnicas ou truques que se utilizam para manipular os seres humanos. Ela é um conjunto de valores que se confrontam com outro sistema de valores mais modernos, eficazes e verídicos, onde os resultados inovadores dessas descobertas de que a natureza humana tem sido desvalorizada”.
<b>Chiavenato (2003):</b>	“A remuneração fixa foi um produto do início do século XX para compensar o trabalho rotineiro e repetitivo dos funcionários em uma época de estabilidade e permanência. Era uma época em que tudo se repetia indefinidamente. Mas o mundo mudou”.
<b>Boog (2002):</b>	“A dois tipos de motivação, a interna e externa”.

**Fontes:** Fonte: Viviane , Roberto e Stefano (2013) e Carlos, Estender e Cavalcante (2015).  
Elabora própria.

Para Chiavenato (2014), a gestão de pessoas é um setor que concede a relação eficaz das pessoas - colaboradores, recursos humanos ou talentos - para alcançar os objetivos em comum entre os colaboradores e a organização. As pessoas são o tipo de ferramenta que permite aumento ou redução das fraquezas ou forças em uma organização. A depender do modo como são tratadas, pode ser fonte de problemas ou fonte de sucesso.

Para alcançar os objetivos da gestão de pessoas será necessário que os colaboradores sejam tratados como elementos básicos para a eficácia organizacional. A implementação da gestão de pessoas serve para entender quais os interesses da empresa e definir um pacote de benefícios que se adeque a seu perfil e atenda ao seu objetivo.

Na visão de Tamayo e Paschoal (2003), o principal problema da motivação no trabalho situa-se na interação dos interesses da organização com os interesses do colaborador. Nesse momento, os benefícios ofertados aos seus colaboradores se tornam um fator crucial para influenciar de maneira poderosa a qualidade de vida da organização.

Benefícios são como recompensas, facilidades, vantagens e serviços sociais não financeiras que pertencem à organização e são oferecidos de maneira que atraia e mantém os colaboradores. Os benefícios devem satisfazer às diferentes necessidades humanas dos colaboradores. Por esse motivo, cada organização define o seu plano de benefícios para satisfazer as necessidades de seus colaboradores. Para criação do plano de benefícios, as empresas dispõem de uma variedade de opções cada qual para resolver diversos problemas e estimular os colaboradores de várias formas. Estas possibilidades serão analisadas neste estudo conforme metodologia a seguir.

Os benefícios podem ser classificados como exigibilidade legal (obrigatórios ou não obrigatórios), quanto à natureza (monetários ou não monetários), e quanto aos objetivos (classificados em assistenciais, recreativos e supletivos quanto aos objetivos).

Quadro 2: **Classificação de Benefícios**

<p><b>Benefícios quanto à exigibilidade classificados em legais (obrigatórios) ou espontâneos (não obrigatórios), conforme a exigibilidade.</b></p>	<p><b>Obrigatórios:</b> São exigidos por legislação trabalhista ou previdenciária e sindical. <b>Exemplo:</b> Férias; 13º salário; aposentadoria; salário-família; salário-maternidade; auxílio-doença; seguro de acidentes do trabalho.</p>
	<p><b>Não obrigatórios:</b> São ofertados pela organização de modo espontâneo e não são exigidos por lei. <b>Exemplo:</b> Gratificações; refeições subsidiadas; transporte subsidiado; seguro de vida em grupo; empréstimos; assistência médico-hospitalar diferenciada mediante convênio; complementação de aposentadoria ou planos de seguridade social.</p>
<p><b>Benefícios quanto à natureza, classificados como monetários e não monetários.</b></p>	<p><b>Monetários:</b> São concedidos em folha de pagamento, em dinheiro. <b>Exemplo:</b> Férias; 13º salário; gratificações; complementação do salário nos afastamentos prolongados por doença.</p>
	<p><b>Não monetários:</b> Serviços ou vantagens não financeiras oferecidos pela organização. <b>Exemplo:</b> Refeitório; assistência médico-hospitalar; assistência odontológica; serviço social e aconselhamento; clube ou grêmio; transporte da residência para a empresa e vice versa; Horário móvel ou flexível.</p>

<p><b>Benefícios quanto aos objetivos, classificados em assistências, recreativos e Supletivos.</b></p>	<p><b>Assistenciais:</b> Proporciona aos colaboradores e seus familiares melhores condições a segurança, previdência, emergências hospitalares e demais emergências que estão fora de seu controle ou de sua vontade.</p> <p><b>Exemplo:</b> Assistência médico-hospitalar; assistência odontológica; assistência financeira por meio de empréstimos; serviço social; complementação da aposentadoria ou planos de previdência social; complementação do salário em afastamentos prolongados por doença; seguro de vida em grupo ou acidentes pessoais; creche para filhos de funcionários.</p>
	<p><b>Recreativos:</b> Visão proporcionar aos colaboradores melhores condições físicas e psicológicas de higiene mental, lazer, repouso ou recreação. Podendo se estender para seus familiares. Atividades que possam ter envolvimento social como festividades e conagraçamentos que são utilização para fortalecer sua organização como um todo.</p> <p><b>Exemplo:</b> Grêmio ou clube; Áreas de lazer nos intervalos de trabalho; Música ambiente; Atividades esportivas e comunitárias; Passeios e excursões programadas.</p>
	<p><b>Supletivos:</b> Acesso a facilidades a parcerias e utilidades que proporcione melhorar a qualidade de vida do colaborador.</p> <p><b>Exemplo:</b> Transporte; restaurante no local de trabalho; estacionamento privativo; horário móvel de trabalho; cooperativa de gêneros alimentícios ou convênio com supermercados;</p>

	agência bancária no local de trabalho.
--	--

**Fonte:** Chiavenato (2003).

O plano de benefícios se compõe por pacotes de benefícios que irá se adequar a atividades e perfil de colaborador. Os benefícios têm como objetivo oferecer serviços aos colaboradores visando satisfazer vários objetivos individuais, econômicos e sociais.

Quadro 3: **Objetivos do plano de benefícios**

<b>Objetivos individuais</b>
<p>Atende as necessidades individuais dos indivíduos, de modo que proporciona vida pessoal e de trabalho produtiva. Visa proporcionar melhores condições para que cada indivíduo possa se conectar com as atividades cotidianas da organização satisfazendo suas necessidades e minimizando suas preocupações do cotidiano.</p> <p>O plano de benefícios é oferecido para atender a diferentes necessidades dos funcionários. Nessa visão de atender as necessidades humanas, os serviços e benefícios têm o papel de satisfazer aos fatores higiênicos e, se possível, a alguns dos fatores motivacionais.</p>
<b>Objetivos econômicos</b>
<p>Funcionam como mecanismo de atração e retenção de colaboradores. Visam:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminuir o esgotamento físico e psicológico;</li> <li>• Suporte em atrair novos candidatos e ao recrutamento de novos colaboradores;</li> <li>• Minimizar a rotatividade do pessoal e fixar as pessoas na empresa;</li> <li>• Minimizar o absenteísmo;</li> <li>• Melhorar a qualidade de vida das pessoas;</li> <li>• Reduzir o custo de horas trabalhadas.</li> </ul>

## Objetivos sociais

O objetivo está nas dificuldades e carências da previdência social, sistema educacional e demais serviços prestados pelo governo ou pela comunidade, como transporte, segurança, etc. Cada organização cria o seu plano específico de benefícios. Esses planos são planejados e desenhados para ajudar o colaborador em três diferentes áreas de sua vida:

- No cargo: envolvendo gratificações, prêmios de produção, seguro de vida, etc.
- Fora do cargo, mas dentro da organização: envolvendo refeitório, cantina, lazer, transporte, agência bancária, etc.
- Fora da organização: na comunidade, envolvendo recreação, atividades esportivas e comunitárias, etc.

O salário do colaborador está relacionado às atividades executadas e ao seu cargo, já os benefícios estão relacionados com o fato de o indivíduo ser da organização.

**Fonte** – Chiavenato. 2003.

É uma responsabilidade para organização desenvolver um plano de benefícios que se adéque a seus critérios próprios e específicos. A tendência mostra a evolução das organizações em satisfação das necessidades sociais, tanto de auto-estemas como auto-realizarão.

Para o plano de benefícios é necessário estabelecer objetivos e a estratégia para melhor desempenho. Existem três tipos de estratégias de benefícios que são: pacificação: que propõe o oferecimento de benefícios que são das necessidades dos colaboradores de suas expectativas; comparativa de benefícios: que disponibiliza ao colaborador programas parecidos com os existentes no mercado de maneira concorrencial e benefícios mínimos: disponibiliza somente dos benefícios espontâneos de menor custo e benefícios legais. Fica de responsabilidade de a organização utilizar os benefícios que mais se adéqua aos objetivos a serem alcançados.

Quadro 4: **Pontos positivos e negativos do plano benefícios**

<b>Benefício</b>	
<b>Pontos Positivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução de absenteísmo;</li> <li>• Redução da alta rotatividade dos colaboradores, fixando as pessoas na empresa.</li> <li>• Atrair novos colaboradores.</li> <li>• Redução do desgaste física e psicológica dos colaboradores.</li> <li>• Melhor qualidade de vida dos colaboradores, conseqüentemente melhor desempenho dentro da organização.</li> <li>• Redução de custos de horas trabalhadas.</li> <li>• Satisfazer as necessidades higiênicas e alguns dos fatores motivacionais, auxiliando no desenvolvimento da organização.</li> </ul>
<b>Pontos Negativos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependendo do plano de benefícios escolhido pela organização os custos tendem a crescer.</li> <li>• Pressão contínua por parte do mercado, sindicatos e tendência para aumento dos benefícios espontâneos.</li> <li>• Os colaboradores podem ter a visão que os benefícios são para suprir somente a necessidade da organização, passando de um diferencial para um ponto negativo.</li> </ul>

**Fonte** – Chiavenato. 2003.

Na visão de Robbins (2004) é difícil encontrar um único ponto de motivação para as diferentes ações e processos dos colaboradores dentro da organização. É necessário adequar os tipos de personalidades e seu ambiente ocupacional, analisando os colaboradores para cada cargo que seja exercido pelo mais capacitado, vendo que a remuneração não é fator de motivação e sim satisfação momentânea. É necessário idealizar um programa de busca de novos talentos (funcionários mais adequados) para incentivo e reconhecimento.

As decisões tomadas pelas empresas para escolha do plano de benefícios dependem dos objetivos que pretende alcançar com esse recurso. Não deve focar primeiramente nos custos, mais fixar os objetivos que pretende atingir. Refletir qual contexto atraente pretende criar no ambiente organizacional, sendo atraente ou apenas atender às exigências legais. Levando em consideração certos critérios como:

**Quadro 5: Critérios a ser avaliados para execução do plano de benefícios**

<b>Avaliar necessidades e expectativas</b>
Para eficácia, deve atender às diversas necessidades e expectativas da comunidade. Tendo que fazer constante levantamento junto aos interessados de maneira cuidadosa.
<b>Envolver todos os participantes e sindicatos</b>
Com as estratégias e benefícios estabelecidos, a empresa deve realizar pesquisas internas - isso requer ampla consulta e participação - com os colaboradores e descobrir o que desejam e necessitam ou criar equipe de funcionários para consultar, desenhar e sugerir planos de benefícios.
<b>Definir o conteúdo do plano</b>
Para melhor atender as necessidades e expectativas. Dessa forma, deve se modular e flexibilizar o plano para a execução.
<b>Organizar a plataforma básica de benefícios</b>
Negociação e contratação de organizações com diversos tipos de serviços exemplo: médicos, hospitalares, sociais, etc.
<b>Comunicar os benefícios</b>

É necessário que os colaboradores compreendam perfeitamente o plano e as condições, para que os benefícios possam estimular e afetem a satisfação das pessoas. Essa comunicação pode ser por boletins, brochuras, relatórios mensais e anuais, avaliação das pessoas, relatórios de custos.

### **Monitorar os custos**

Os processos administrativos dos benefícios devem ser realizados corretamente. Esse procedimento requer acompanhamento com avaliação do desempenho e levantamento dos custos envolvidos. A comparação dos custos e benefícios é indispensável, pois é algo contínuo. Devem ser avaliados os seguintes aspectos: Custo total dos benefícios mensal e anualmente para os funcionários; Custo mensal e anual por funcionário; Porcentagem em relação à folha de pagamento, mensal e anual; Custo por funcionário por hora; Participação percentual da organização e do funcionário no programa; Retorno do investimento para a organização e para o funcionário; Nível de satisfação dos funcionários.

### **Avaliar o plano**

Deve-se avaliar o plano em todos os seus aspectos como eficácia, satisfação, atendimento, custos/benefícios para que se façam melhorias e possíveis alterações.

**Fonte** – Chiavenato. 2003.

Na opinião de Chiavenato (2014), não tem como garantir que benefícios e serviços realmente motivem o melhor desempenho, pois há pouca evidência e que não necessariamente os benefícios aumentam a motivação das pessoas. No entanto, há que se considerar que nem todos os benefícios são calculáveis em termos numéricos. Desse modo, ainda que determinado benefício não gere resultados em termos de lucratividade, eles podem gerar benefícios associados

ao bem estar, à redução do estresse, ou vários pontos não relacionados a valores.

Existem alguns benefícios e incentivos que comumente são ofertados ao colaborador no momento que ingressam em uma organização. Sendo eles em alimentação, remuneração, educação e saúde.

Quadro 6: **Benefícios e incentivos comumente ofertados pelas organizações**

<b>Alimentação:</b>	Benefício oferecido pelas organizações praticamente consolidado, proporcionado aos colaboradores ótima alimentação ofertada através de: cesta básica; vale-refeição; restaurante subsidiado na empresa; vale-supermercado e etc.
<b>Remuneração:</b>	O salário é o valor recebido pelo colaborador por prestar uma atividade/serviço para organização. Podemos considerá-lo das seguintes formas: pagamento individual do colaborador; a medida em valor financeiro de uma pessoa dentro da empresa; hierarquia dentro da organização, todos os status tendo seu valor financeiro. Desse modo são considerados como “salário indireto” os benefícios. Sendo utilizado como um modo de incentivo, o salário indireto se refere aos custos que a empresa tem em custeia despesas de modo que o colaborador não recebe em dinheiro, mas acaba deixando de gastar, pois a organização se responsabilizou. A organização também poderá avaliar e proporcionar a oportunidade de seus colaboradores receberem uma pequena porcentagem da obtenção dos lucros.
<b>Saúde:</b>	Todos os benefícios interligados à área da saúde já são de forma ampla introduzidos nas organizações. Desse modo, as empresas que investem nesses serviços ainda têm suas exceções. As atividades mais contratadas nessa área são: assistência médica, seguro de vida, assistência odontológica, auxílio farmácia, vacinas (gripe; tétano).

<b>Educação:</b>	<p>Todo investimento na capacitação dos colaboradores será um benefício. Esse tipo de investimento se faz necessário tendo em vista a atualização diária do mercado e sua evolução. Dessa maneira, é possível garantir um grau superior no produto final. Esse benefício pode se dar por programas de incentivos dentro da organização, tais como: programas de bolsas de 50% em cursos de graduação; treinamentos; bolsas em cursos profissionalizantes (com empresas parceiras da organização)</p>
------------------	--

Fonte: Irany (2012)

### 3. METODOLOGIA

Para produzir os resultados desse trabalho foi utilizado o método de revisão literatura. Segundo Nascimento (2020), na revisão bibliográfica o “aluno baseia-se na literatura já publicada em fontes confiáveis para explicar ou analisar um determinado problema, ou seja, baseia seu trabalho em referências teóricas”. Ainda, em outra definição:

A pesquisa bibliográfica tem como objetivo encontrar respostas aos problemas formulados e o recurso é a consulta dos documentos biográficos. Para encontrar o material que interessa numa pesquisa é necessário saber como estão organizadas as bibliotecas e como podem servir os documentos impressos (CERVO, 1983, p. 79).

A revisão literária é um estudo que tem como objetivo unir literaturas e fatos semelhantes que têm o mesmo objetivo mais de diferentes autores para realização de uma análise. Ela é considerada uma pesquisa secundária, porque utiliza estudos primários para fazer a análise.

Revisão literatura, de um modo geral, é utilizada para responder questões, onde tem objetivo colher todas as informações sobre determinado assunto e de forma literária e acadêmica respondendo todos os pontos, levantando questionamentos, soluções e debates.

Para este estudo, utilizou-se como base bibliográfica livros e artigos recentes e clássicos que versam sobre motivação e benefícios para colaboradores. Para selecionar os textos as palavras-chave utilizadas foram

“motivação” e “benefícios” e suas correspondências em inglês, “motivation” e “benefit” sendo consultadas através do google artigos acadêmicos. Logo após, os textos foram selecionados de acordo com seu potencial explicativo e didático da questão pesquisada.

Dentre os principais textos utilizados destaca-se: os artigos, “A motivação como ferramenta para eficácia organizacional” e “A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise de perspectiva individual em uma empresa de ramo de Autopeças e serviços” e o livro “Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações de Chiavenato”. Foram utilizados artigos acadêmicos que abordam a motivação como forma de benefícios dentro da organização. Autores utilizados na construção desse artigo Chiavenato (2003); Maslow (1962); Heller (1999); Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999); Tamayo e Paschoal (2003); Nascimento (2020) e Boog (2002).

Na última fase da pesquisa, os dados coletados nos artigos mencionados foram didaticamente organizados de modo que os nos resultados fosse possível oferecer ao leitor um panorama didático sobre motivação e benefícios relacionando cada tipo de benefício com a resolução de determinadas questões.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Os benefícios podem se diferenciar de uma empresa para outra, dependendo da sua estrutura física e econômica, tendo também variações por setores ou hierarquia com que cada colaborador venha possuir. Contudo a empresa também pode possibilitar aos seus funcionários que possam escolher os benefícios que desejam. Ficando de responsabilidade de a organização estipular um teto que forme o pacote limite. Esses tipos de pacotes são conhecidos como plano de benefícios flexíveis.

O plano de benefícios está tendo alta no mercado devido à preocupação das organizações em satisfazer as necessidades dos colaboradores para que possam obter melhores resultados. Essas necessidades têm algumas variações, exemplo: Para um colaborador casado e com filhos certamente um plano de previdência mais elaborado será mais atrativo; um incentivo aos

estudos com uma bolsa de 50% ofertado pela empresa será mais atrativo para um colaborador no início da carreira do que um funcionário próximo aos seus anos de aposentadoria.

Devido à grande soma de possibilidades de adoção de benefícios e seus efeitos variados em cada situação, o quadro abaixo apresenta de forma didática algumas possibilidades mais comuns que o administrador ou gestor de benefícios pode tomar como base para aplicação na organização.

**Quadro 7:** Tipos de utilização dos benefícios

<b>Possíveis Problemas que são encontrados dentro das organizações:</b>	<b>Benefícios que podem ser utilizados para redução ou melhoramento dessas problemáticas:</b>
<p><b>Absenteísmo e Rotatividade:</b> Assis (2005) O Absenteísmo se trata desde a falta como também o atraso do colaborador que afeta o andamento das atividades diárias de forma geral e seu processo produtivo. Pode estar relacionado ao nível de satisfação dos empregados refletidos pelo clima organizacional.</p> <p>Segundo Borges (2011), a política insuficiente de benefícios ofertados está entre as principais causas para alto índice de rotatividade.</p>	<p><b>Plano de carreiras:</b> Busca um equilíbrio entre interesse do profissional e da empresa. Quando o colaborador entende que a organização é adequada para atender seus objetivos através de programa de desenvolvimento, suas expectativas são atendidas e tem a motivação necessária para o cumprimento de metas e objetivos. Assim servido de estímulo para redução da rotatividade e absenteísmo.</p>
<p><b>Nível de Competência:</b> Para Fleury (2000) define a competência como saber agir de maneira responsável de modo a ser reconhecido, que se aplicam em transmitir conhecimentos, habilidades, recursos de forma que agregue valor social ao indivíduo e</p>	<p><b>Remuneração Estratégica:</b> É uma maneira de compensar o colaborador da organização que de alguma maneira de destacou dos demais, por sua habilidade, conhecimento e atividades executada por determinado período. O colaborador é avaliado</p>

<p>valor econômico à organização. Dessa forma se torna um conjunto características agregam valores tanto profissional como pessoal.</p>	<p>dentro organização, que irá lhe recompensar pela participação positiva do processo. Sendo essa recompensa em valor acrescentado ao salário ou remuneração por competência. Marras (2002)</p>
<p><b>Índice de Liderança:</b> Maximiano (2002) define liderança como a capacidade do indivíduo de influenciar pessoas para realização de metas e objetivos. Sendo designada a o cargo de importância dentro da organização atribuído às habilidades, conhecimento e responsabilidades do colaborador.</p>	<p><b>Gratificações:</b> Uma forma de premiar e motivar os líderes e colaboradores pela execução da atividade e exceto no resultado. Uma forma de gratificação são os prêmios de produção.</p>
<p><b>Aperfeiçoamento da comunicação:</b> CERQUEIRA (1999) A comunicação contribui no clima organizacional de maneira favorável, estruturando uma base que motive os indivíduos para o comprometimento entre os colaboradores, e dos mesmos com sistema organizacional, estabelecem um acordo de comprometimento que visa à qualidade, para o aumento da produtividade, redução de custos e para a racionalização dos sistemas.</p>	<p><b>Serviço social, aconselhamento ou criação de clube ou grêmio (recreativo):</b> serviços ou vantagens não financeiras oferecidos pela organização, mas que são de fundamental importância que mantenha comunicação direcionada entre colaborador e empresa. Para Cenerini (2009) tendo eficácia na comunicação, conseguisse desenvolver um clima positivo e dinâmico. Deste modo gera valor e credibilidade para a organização e os funcionários se sente respeitados e valorizados e assim valorizam o pensamento em equipe e não individual.</p>

**Fonte** – Chiavenato: 2003. Assis (2005); Cenerini (2009); Borges (2011); Fleury (2000); Marras (2002); Maximiano (2002); CERQUEIRA (1999); Cenerini (2009).

Existe diferenças entre necessidades e interesses individuais de cada colaborador, levando em consideração que como o se passa o tempo a possibilidade de mudança de necessidade, sofrendo influência direta de fatores internos e externos. A organização tem a possibilidade de descobrir quais benefícios se adéqua a suas metas e objetivos aplicando uma pesquisa organizacional internamente.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho teve como tema a utilização de benefícios como ferramenta para motivação dos colaboradores. É extrema importância para a organização preocupar-se cada vez mais com seus colaboradores, pois o consecutivo sucesso de uma empresa está atrelado ao desempenho de quem nela trabalha.

A utilização de incentivos e benefícios para alcançar resultados cada vez mais vem sendo utilizado, de forma que tanto a empresa quanto o colaborador ganham. Suprindo as necessidades de ambas as partes obtendo um ótimo resultado. Nota-se que plano benefício e incentivo tem influência direta na satisfação dos colaboradores. Não somente a remuneração mais existe outras maneiras de satisfazer as pessoas.

Existem tipos de estratégia para que a organização chegue ao seu resultado satisfatório mais para isso é preciso planejamento, unir as necessidades dos colaboradores com da organização, para que todos os benefícios e incentivos sejam alinhados aos objetivos e estratégias da organização.

O mundo a cada dia evolui e o mercado fica mais competitivo, com isso se tem a necessidade de melhor desempenho e comprometimento por parte dos colaboradores que executam as atividades diárias dentro da organização, nesse momento a empresa se utiliza dos incentivos e benefícios para esse

feito, sendo uma forte ferramenta do endomarketing. Levando o compromisso, dedicação e motivação ao seu colaborador.

Com o intuito de colaborar com a situação mencionada foi apresentado neste estudo um quadro didático que possibilita, por parte dos gestores, uma melhor tomada de decisão sobre os tipos de benefícios a serem adotados para mitigar ou resolver problemas comuns nas organizações. Por se tratar de um quadro geral ele não dá conta de todas as situações específicas de todas as instituições, mas ajuda na percepção geral de como os benefícios podem tornar-se importantes ferramentas de motivação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Assis, M. Tadeu De. **Indicadores de Gestão de Recursos Humanos**. 2005.
- Borges, L. Cechinel. **Principais causas da rotatividade de pessoal em uma empresa de construção civil de Criciúma SC, e quais os reflexos para a empresa**. 2011.
- Boog, G. & Boog, M. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes Vol. 2**. 2002.
- Carlos, Ant. Estender, Santos D. Cavalcante, Barbosa, Lidiane. **A motivação como ferramenta para eficácia organizacional**, 2015.
- Chiavenato, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 2003.
- Chiavenato, I. **Os Novos desafios da Gestão de Pessoas**. 2011.
- Cenerini, Vanessa. **As ferramentas da Comunicação interna – um estudo sobre os veículos de comunicação nas organizações**. 2009.
- Cerqueira, **Wilson**. **Endomarketing: educação e cultura para a qualidade**. 1999.
- Fleury, A. C. C. e Fleury, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 2000.
- Heller, R. **Como Motivar Pessoas**. 2.<sup>a</sup> edição. 1999.
- Irany, Maria B. Carvalho. **Benefícios sociais como ferramentas de motivação do empregado**. 2012.
- Maslow, A. **Introdução à psicologia do ser**. 1962.
- Marras, J. P. **Administração da remuneração**. 2002.
- Maximiano, Antonio César Amaru – **Administração de Projetos - 2º Ed. Atlas S.A.** -2002.
- Nascimento, Kamila. **A Bíblia do TCC: o guia definitivo para salvar seu trabalho**. 2020.

Robbins, S. P. **Comportamento Organizacional**. 2005.

Rogério L. Bastos. **Ciências humanas e complexidades projetos, métodos e técnicas de pesquisa o caos, a nova ciência**. 2009

Schermerhorn, Jr. Hunt, J.G; Osborn, Richard N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. 1999.

Tamayo, Alvaro de Paschoal, Tatiane. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. 2003

Viviane, E. Antunes. Roberto, S. Stefano. Berlato, H. **A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise da perspectiva individual em uma empresa do ramo de autopeças e serviços**. 2013.

Vivian, S. S.; Daniela, M.; Antônio, C. E; Lidiane; B. **Comunicação interna: Benefícios para as empresas e motivação para os funcionários**. 2015