

UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE  
RECURSOS HUMANOS

DAIANA SUSAN VENCESLAU DA SILVA  
MIKAELI RAYANNE REIS DOS SANTOS

**O IMPACTO POSITIVO DA GESTÃO DOS  
BENEFÍCIOS NO CLIMA ORGANIZACIONAL**

RECIFE/2022

DAIANA SUSAN VENCESLAU DA SILVA  
MIKAELI RAYANNE REIS DOS SANTOS

## **O IMPACTO POSITIVO DA GESTÃO DOS BENEFÍCIOS NO CLIMA ORGANIZACIONAL**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,  
como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em  
Gestão de Recursos Humanos.

Professor Orientador Me: Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586i Silva, Daiana Susan Venceslau da  
O impacto positivo da gestão dos benefícios no clima organizacional /  
Daiana Susan Venceslau da Silva, Mikaeli Rayanne Reis dos Santos. -  
Recife: O Autor, 2022.  
23 p.  
  
Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.  
  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.  
  
Inclui Referências.  
  
1. Benefícios. 2. Motivação. 3. Vantagens das organizações. 4.  
Efeito positivo dos benefícios. I. Santos, Mikaeli Rayanne Reis dos. II.  
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. III. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos esse trabalho a Deus, familiares e a nós mesmas por decidimos  
continuar mesmo diante de tantas dificuldades.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por me permite continuar quando os obstáculos aparentam não ter fim, ao meus pais por tanto apoio e amor, por acreditarem em mim até nuns meus dias mais nublados.

Aos meus filhos que é a base da minha vida.

Por fim quero agradecer ao orientador Horison Lopes quanto aos esclarecimentos fornecidos, paciência e dedicação. Por já ter formado muitos alunos e repassados os seus conhecimentos a milhares de alunos e mesmo assim acreditar em cada um de nós, incentivando e nuns encorajando na busca de sermos um profissional melhor.

Daiana Susan Venceslau da Silva

Primeiramente agradeço a Deus que mim deu oportunidades, força de vontade e coragem para enfrentar todos os desafios.

A minha família principalmente minha mãe e meu filho que são minha base e inspiração para cada conquista alcançada. Ao meu pai gratidão por todo amor que me foi dado, sei que ai de cima está orgulhoso do caminho que estou trilhado.

A minha dupla nesse trabalho, por todo compromisso e dedicação, e também ao orientador Horison Lopes por toda paciência e bons exemplos.

Mikaeli Rayanne Reis dos Santos

*“A alegria que se tem em pensar e aprender,  
faz-nos pensar ainda mais.”  
(Aristóteles)*



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....</b>	<b>10</b>
<b>3 RESULTADOS.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1 Gestão de benefícios.....</b>	<b>16</b>
<b>3.2 Origens dos benefícios.....</b>	<b>16</b>
<b>3.3 Exigibilidade legal.....</b>	<b>17</b>
<b>3.4 Critérios de desenho do plano de benefícios.....</b>	<b>18</b>
<b>3.5 Etapas do desenho do plano de benefícios.....</b>	<b>18</b>
<b>3.6 O resultado dos benefícios sociais dentro das organizações.....</b>	<b>19</b>
<b>3.7 Clima organizacional.....</b>	<b>19</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>20</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>21</b>



## O IMPACTO POSITIVO DA GESTÃO DOS BENEFÍCIOS NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Daiana Susan Venceslau da Silva

Mikaeli Rayanne Reis dos Santos

[mikareis406@gmail.com](mailto:mikareis406@gmail.com)

Horison Lopes de Oliveira – Professor, Orientador UNIBRA

**Resumo:** O presente trabalho tem como objetivo destacar o efeito positivo dos benefícios na gestão organizacional, para isso foram realizados vários estudos com base em pesquisa de material bibliográfico e depósitos.

Os objetivos relativos a esse trabalho foi abordar qual a importância, especificamente, tratou-se dos tipos de benefícios que podem atender a motivação dos empregados da empresa, para que cada funcionário se sinta realmente úteis. O delineamento metodológico foi baseado nas pesquisas acima citadas, chega-se à conclusão de que os benefícios são realmente fundamentais e importantes dentro de uma empresa, como vistos nuns resultados abaixo.

Diversos autores explicaram suas opiniões a respeito dos assuntos abordados, explicando desde antigamente, até os tempos atuais e o que mudou em relação a empresa, funcionário. Nas considerações finais, considera-se como extremamente importante para trabalhar a motivação, e como foi desenvolvido o tema elaborado.

**Palavras-chave:** Benefícios. Motivação. Vantagens das organizações. Efeito positivo dos benefícios.

**Abstract:** The present work aims to highlight the positive effect of the benefits on organizational management, for which several studies were carried out based on research of bibliographic material and deposits.

The objectives related to this work were to address the importance, specifically, it was about the types of benefits that can meet the motivation of the company's employees, so that each employee feels really useful. The methodological design was based on the research mentioned above, it is concluded that the benefits are really fundamental and important within a company, as seen in the results below.

Several authors explained their opinions on the topics discussed, explaining from the olden times to the present time and what has changed in relation to the company, employee. In the final considerations, it is considered as extremely important to work on motivation, and how the theme was developed.

**Keywords:** Benefits. Motivation. Advantages of organizations. Positive effect of benefits.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata dos impactos positivos evidenciados por vários autores, livros e artigos, destacando a relevância dos benefícios para o resultado das organizações.

Os benefícios a tempos nas empresas têm o significado importante para atrair e reter talentos, valorizando e motivando funcionários já existentes, assim melhorando a produção e o clima organizacional. Muitas empresas estão percebendo as vantagens dos benefícios para os empregados, pois promovendo qualidade de vida profissional e bem estar físico ou mental dos funcionários, a empresa também terá vantagens como profissionais satisfeitos e produtivos, assim melhorando os resultados das organizações.

Vários autores abordaram o tema benefícios, mas nem sempre isso foi considerado diferencial competitivo para as organizações por não terem sido abordados de maneira convenientes. Mas, Dutra J. S (2001), informa que temos percebido que a forma de gerir pessoas vem causando desconforto nuns profissionais, gerentes e gestores de Recursos Humanos, refere-se ao descompasso entre as práticas de gestão e as necessidades da empresa moderna e das pessoas. Eliminar esses descompassos exige a introdução de novos conceitos e novas maneiras de pensar. Segundo ele as organizações, de um modo geral tem apresentado alguns descompassos, ou falta de alinhamento com o planejamento, ou com os objetivos estratégicos das empresas, principalmente por causa das práticas de gestão. Por causa disso novos conceitos surgiram, ultrapassando conceitos já existentes, dando novas direções em caminhos já existentes.

De um modo geral, novas maneiras de gerir os recursos ou capital humano das empresas, acabará alterando profundamente as relações entre empresa, gestão e empregados. Na medida em que você consegue agregar fatores que trabalhem com as necessidades pessoais dos funcionários das empresas.

Segundo Dutra J. S (2001), a pergunta que fica é, refere-se a uma nova maneira de pensar, ou simplesmente algo passageiro como tantos outros modelos de gestão que já aconteceram? Entende-se então, que talvez a resposta desse questionamento seja algo verificado no correr do tempo.

Ainda, segundo o autor Dutra J. S (2016) “A utilização da complexidade das atribuições e responsabilidades como padrão de mensuração da agregação de valor

não é inovação”. Entende-se que não é considerado padrão porque todos os cargos tem diferenças entre si, diferenças nas responsabilidades e nas complexibilidades. A partir daí passou a distinção dos cargos para quem os ocupam.

Conforme Chiavenato, I. (1989), “os benefícios podem ser classificados a partir de sua natureza em três maneiras.” Conforme o autor, os benefícios são classificados de três maneiras sendo:

- Assistenciais: objetivam fornecer aos colaboradores e familiares segurança e suporte para casos imprevisíveis como: assistência médica, assistência financeira etc.
- Recreativos: visam oferecer ao empregado e seus familiares descanso, diversão e inspiração para produção cultural como: clube, música ambiente etc.
- Serviços: benefícios e serviços que provem facilitar o desenvolvimento da qualidade de vida dos funcionários podendo ainda estender-se aos familiares, tais como: convênios com supermercados, estacionamento e ônibus fretado etc.

Ainda, cabe ressaltar segundo a afirmação de Dutra J.S (2016) a gestão de benefícios precisa estar relacionada com a avaliação de resultados, e o que se consegue quando se tem um bom programa de capacitação dos funcionários que pode desembocar um programa de TeD, cargos e carreiras, remuneração e a própria gestão de benefícios.

Conforme Ferreira P. I (2015) “É a pessoa que se motiva ou não”. Entende-se que ela quis dizer é que é muito difícil colocar motivação em uma pessoa qualquer, pois motivação é algo pessoal, ínsito, vai de acordo com as necessidades individuais. Cada pessoa tem uma diferença fundamental baseada no seu grupo social que vive sua cultura.

Nessa introdução aborda-se que a maneira metodológica de fazer o trabalho, se refere-se em fazer revisões em tudo que já foi publicado e escrito, a respeito do tema abordado. E, os resultados incluem uma vasta revisão bibliográfica.

## 2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho utilizou muitos depósitos possíveis relacionados com o tema, e que foi utilizado como modelo de pesquisa. Segundo Andrade, M. M. (2003):

A pesquisa exploratória é o primeiro passo de todo o trabalho científico, pois proporciona maiores informações sobre determinado assunto; facilita a delimitação de um tema de trabalho; define os objetivos ou formula as hipóteses de uma pesquisa ou descobre novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente.

## 3 RESULTADOS

Durante o desenvolvimento das relações entre as pessoas e as empresas, a motivação passou a ter uma importância fundamental. Os aspectos motivacionais relacionados as pessoas e as empresas. Segundo Chiavenato, I. (2015):

Antigamente, as pessoas eram consideradas mão de obra. Em outras palavras, eram vistas como meras fornecedoras de trabalho manual ou muscular. Isso aconteceu durante quase toda Era Industrial. Henry Ford, no início de sua empresa, queixava-se de que toda vez que solicitava mão de obra, entregam-lhe uma pessoa inteira. E ele se perguntava: o que vou fazer com ela.

O questionamento de Chiavenato, baseia-se no fato de que a produção se fundamenta naquela época em natureza, capital e trabalho. Entende-se então que o trabalho era simplesmente mecânico, ou seja, as pessoas tinham pouca importância diante do trabalho.

Ainda citando Chiavenato, I. (2014) “No passado, os benefícios estavam fortemente atrelados ao paternalismo existente nas organizações. Hoje, fazem parte dos atrativos com que as organizações retêm seus talentos.” Referente a afirmação de Chiavenato, entende-se que há tempos atrás, os benefícios estavam ligados as autoridades presente nas empresas. Hoje em dia, é usado para manter seus funcionários nas organizações.

Ainda, sobre o autor Chiavenato, I. (2015) “O ciclo da ARH-Administração de Recursos Humanos, se fecha em cinco processos básicos: provisão, aplicação,

manutenção, desenvolvimento e controle de pessoas.” Ainda citando Chiavenato, a explicação para cada um dos passos seria:

Subsistema de provisão de recursos humanos: significa o fato de planejar o RH das empresas, tanto num sentido quantitativo, como no sentido qualitativo da mão de obra, envolvendo desde o recrutamento e seleção até a gestão de carreira dos funcionários, e também gestão de benefícios.

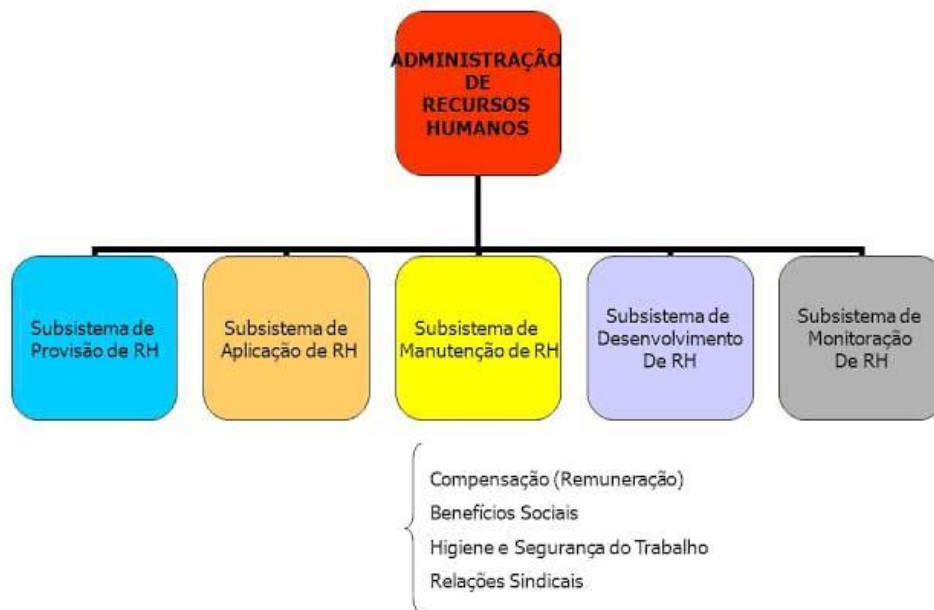
Subsistema de aplicação de recursos humanos: entende-se que após o RH contatar o funcionário, a próxima etapa será de designar ao seu cargo, e com isso avalia-lo, verificando sempre o processo de adaptação do mesmo. Futuramente, podendo ter movimentação nos sentidos horizontal, vertical ou diagonal. De acordo com a avaliação de desempenho realizada.

Subsistema de manutenção de recursos humanos: compreende-se que é uma forma de manter as pessoas nas organizações, utilizando maneiras de motivar funcionários e melhorar o clima organizacional, podendo ser: pacote de benefícios (como plano de saúde, odontológico, parcerias com academias, creches e vale refeição); reajuste salarial, estabelecer plano de carreira e etc.

Subsistema de desenvolvimento de recursos humanos: é uma oportunidade de desenvolver e preparar as pessoas, possibilitando o acesso a treinamentos, palestras, cursos e reciclagens entre outras opções. Sempre aprimorando a médio e longo prazo o potencial existente nos funcionários.

Subsistema de monitoração de recursos humanos: com todos esses subsistemas é necessário um grande banco de dados, para reunir todas as informações dos colaboradores e organização. A partir daí surge esse subsistema que é responsável por documentos geral, feedbacks realizados, frequência, etc.

**Figura 1 - A Administração de Recursos Humanos e seus subsistemas**



Fonte: Idalberto Chiavenato. Remuneração, benefícios e relações de trabalho (2015).

Segundo Chiavenato, I. (2014) o homo economicus supõe que as pessoas são movidas quase que exclusivamente por salários ou ganhos financeiros. Nessa época toda a remuneração obedecia a modelos sistematizados já definidos. Atualmente o modelo é muito mais complexo, pôs supõe-se que as pessoas se motivam de formas e maneiras diferentes, mediante as opções de tipo de benefícios, podendo variar de acordo com a necessidade única dos funcionários.

Conforme, Ferreira, P. I. (2015) nos tempos atuais, não se pode prescindir, ou deixar de citar que existe um relacionamento sim, entre a empresa e o empregado e que isso envolve motivação, que pode impactar diretamente no clima organizacional, onde a empresa fica responsável de fazer pesquisas periódicas para entender melhor as necessidades de seus funcionários e assim prover melhores benefícios pra suprir as necessidades dos empregados.

Mencionando ainda Ferreira, P. I. As pessoas são diferentes, e se motivam de maneiras diferentes, as necessidades são diferentes, os anseios, e também seus comportamentos. Com isso os padrões de satisfação podem variar de pessoa para pessoas, podendo a empresa aumentar o nível de satisfação de seus funcionários para minimizar a rotatividade.

Esse assunto é tratado, de modo destacado pela teoria da hierarquia de Maslow. Segundo Ferreira, P. I. (2015) são as seguintes necessidades:

Necessidades fisiológicas: é a prioridade, a primeira necessidade a ser atendida dentre as outras, no trabalho refere-se a horários flexíveis, água para consumo, ventilação e etc.

Necessidades de segurança: após atingir a satisfação das necessidades fisiológicas, as pessoas buscam se sentir seguro, envolve a preocupação com o futuro, nesse caso a busca por um emprego estável, seguro de vida e boa remuneração.

Necessidades sociais: são necessidade de manter relações humanas cordiais, fazendo-se parte de um grupo, tendo um bom ambiente de trabalho, onde permita-se criar amigos com interações positivas.

Necessidades de estima: é a auto avaliação pessoal, onde busca o reconhecimento por ela mesmo e de outras pessoas, gerando prestígio, poder e força. Quando essa necessidade não é alcançada pode gerar um efeito reverso como: inferioridade, fraqueza, dependência, desânimo entre outros. No âmbito do trabalho seria: promoções ao longo da carreira, responsabilidades pelos resultados, etc.

Necessidades autorrealização: entende-se que é uma necessidade de crescimento, onde o indivíduo busca sua própria evolução. Com isso a pessoa busca um trabalho desafiador, onde ele consiga influenciar nas decisões, e tenha autonomia.

Entende-se então segundo a autora que quando as necessidades não são suficientemente satisfeitas, a pessoa acaba realmente desmotivando, entendendo o trabalho como algo que é chato de realizar.

Segundo Ferreira, P. I. (2015) a teoria de Herzberg não se contrapõe a teoria de Maslow. Herzberg faz destaque no ambiente externo e no trabalho do indivíduo que é chamada de abordagem extra orientada. O trabalho cita que esses fatores, que é reconhecimento e a possibilidade de crescimento quando estão presentes, o desempenho do empregado melhora. Não sendo uma questão de necessidades como Maslow mostra em sua teoria, mas sim quando o indivíduo é reconhecido pelo o que está fazendo ou desenvolvendo, a cada elogio recebido, ou feedback aplicado de maneira positiva gera um melhor desempenho, e com isso diminui a rotatividade e o absenteísmo.

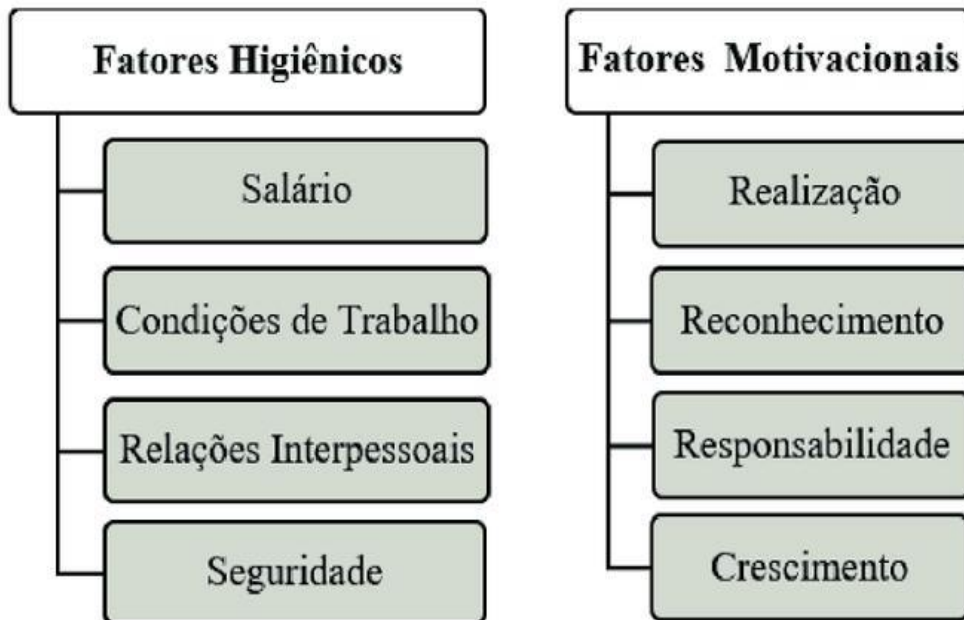
De acordo com Ferreira, P. I. (2015, apud Herzberg, 1968) é considerado que tanto o ambiente externo como o trabalho em si são fatores importantes para a motivação. Seu pensamento pode ser resumido da seguinte forma:

- Fatores higiênicos (ou extrínsecos): condições o qual o indivíduo realiza o seu trabalho, como, por exemplo, a administração e políticas da empresa, considerações gerais de trabalho, relacionamento com colegas, salário, segurança, status. Esses fatores, segundo a proposta do autor, não agem como motivadores e sim como algo que, em seu estado ideal, impede a insatisfação, mais não influencia os empregados a se desenvolverem.
- Fatores motivacionais (ou intrínsecos): estão relacionadas com o trabalho em si, o nível de responsabilidade, o reconhecimento, a realização, o progresso e o crescimento do indivíduo. Quando os fatores motivacionais são ótimos, eles elevam substancialmente a satisfação.

No caso em questão, a análise de Herzberg põe foco basicamente na natureza das tarefas, ou seja, as tarefas são definidas como a única coisa que chama atenção dele. Por causa disso, as tarefas podem provocar o efeito de desmotivação, entre esses fatores de desmotivação, estão a apatia e alienação. Entende-se por apatia: é a falta de emoção ou motivação de um indivíduo perante algo ou alguma situação, estado de insensibilidade emocional, indiferença. E, a alienação: diminuição da capacidade dos indivíduos em pensar ou agir por si próprios. Essas tarefas não oferecem muita coisa para o colaborador, esses fatores que foram colocados acima pelo autor Herzberg, focalizam apenas na natureza das tarefas e isso demonstra que ele estava preocupado somente em atender coisas como eficiência, resultados e economia. O que não algo absolutamente interessante para o que se quer analisar nesse trabalho. Pois as tarefas, por si sozinhas elas provocam um estado de apatia, devido aos fatores da apatia e desmotivação faz com que o trabalhador não se sente comprometido com o trabalho.



**Figura 2 - Teoria dos dois fatores (Herzberg)**



Fonte: Ferreira, P. I. Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho (2015).

Segundo Chiavenato, I. (2014) o conceito de clima organizacional tem uma função muito importante dentro das empresas, pelo resultado que ele pode provocar num ambiente das organizações. Conforme o autor, são várias as dimensões do clima organizacional, sendo que as mais relevantes de acordo com o tema abordado são:

Estrutura Organizacional: pode ter uma alteração muito importante, e incisiva no ambiente da organização, pois cada empresa tem sua política e maneira de ser. Cada empresa tem suas características, normas, e restrições que podem atuar modificando o comportamento dos funcionários, e até suas percepções.

Responsabilidade: dependendo do grau de responsabilidade do funcionário na empresa, ele pode se sentir acuado, restringindo ou até mesmo incentivado. Isso vai depender muito do grau de motivação do mesmo.

Recompensas: é um fator além de básico, essencial. Subtende-se que quando o funcionário recebe o retorno da tarefa executada, ele pode sentir-se motivado ou

não, pois dependendo da maneira de retorno da empresa com o colaborador, num caso de críticas e punições o mesmo pode ficar insatisfeito, já em retornos positivos o colaborador sentir-se incentivado, gerando recompensas monetárias ou não monetárias, estimulando e melhorando o clima organizacional.

Calor e Apoio: a empresa é responsável por transmitir a sensação de boa comunhão, incentivando trabalho em equipe, promovendo eventos internos para uma melhor interação e boa comunicação entre os funcionários e assim afastar o clima pesado e negativo no ambiente organizacional.

### **3.1 Gestão dos benefícios**

Sobre o conceito de benefícios, é dado como incentivos e vantagens atribuídas nas empresas, como forma de complementação do salário, podendo ser de forma direta ou indireta. É um fator fundamental para o bem estar e qualidade de vida dos funcionários.

Benefícios atrai os funcionários de maneira que eles fiquem a vontade dentro do ambiente de trabalho, e as organizações é que são as responsáveis por oferecerem tais benefícios aos seus funcionários. Segundo Chiavenato, I. (2014) os benefícios sociais são:

Facilidades, conveniências, vantagens e serviços sociais que as empresas oferecem aos seus funcionários, no sentido de lhes poupar esforços e preocupações. Constituem a remuneração indireta concedida a todos os funcionários, como uma condição do emprego, independentemente 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.

### **3.2 Origens dos benefícios**

Segundo Chiavenato, I. (2014) ainda falando sobre o passado dos benefícios, o que existiam eram benefícios que estavam ligados ao que a gente pode chamar de paternalismo, a preocupação era tão grande que chegou à conclusão de que tinha algumas causas importante relacionadas com isso como: competição entre as

organizações para atrair e manter talentos, contribuição para o bem-estar dos colaboradores da comunidade, etc.

### 3.3 Exigibilidade legal

Conforme Chiavenato, I. (2014) os benefícios legais são aqueles exigidos por lei, ou seja, não são espontâneos pela empresa. E os principais benefícios legais são: férias, 13ºsalário, aposentadoria, seguro de acidentes do trabalho, auxílio-doença, salário-família e salário-maternidade. Deve-se lembrar que a maioria dos benefícios citados, hoje são relacionados a exigibilidade legal, ou seja, são benefícios que as empresas são obrigadas a fornecer.

Existem alguns benefícios que não são obrigações da empresa fornece, porem funcionam como fator fundamental para as empresas atrair novos candidatos, também conhecido como benefícios espontâneo, dentre eles incluem:

Gratificações: é um valor extra que o empregado recebe como agradecimento, pelo seu bom desempenho em suas atividades.

Benefícios não monetários

Refeições subsidiadas: é quando o empregador paga diretamente pelas refeições dos funcionários aos fornecedores ou nuns estabelecimentos.

Refeitório: tem uma ação social muito importante no sentido que a empresa pode colocar um profissional nutricionista para orientar o funcionário que tenha uma alimentação saudável.

Assistência médico-hospitalar: tem um valor fundamental, na medida que na maioria das empresas, até mesmo as de pequeno porte. Estão se preocupando em fazer convênios com planos de saúde, fazendo coparticipação, onde o empregado paga um valor menor, e assim sendo beneficiado.

Assistência odontológica: convenio para uso próprio e familiar, garantindo tratamento de qualidade, tendo a disposição: exames, consulta e ate mesmo pequenas cirurgias.

Clube ou Grêmio: dependendo da complexibilidade do trabalho que é realizado dentro da empresa. Dentro desse pode ser citado, sala de jogos, sala de leitura, sala de descanso ou relax.

### 3.4 Critérios de desenho do plano de benefícios

Normalmente as empresas criam projetos de benefícios para que fiquem bem claro as vantagens do trabalhador, e o que se deseja conseguir com isso. Segundo Chiavenato, I. (2014) existe dois critérios importante que são:

**Princípio do retorno do investimento:** o objetivo da empresa não é simplesmente conceder um benefício, ela quer que haja um retorno para a organização, e esse retorno vem de modo que a empresa investe no funcionário, e ele dar uma produtividade maior dentro do seu respectivo setor.

**O Princípio da mútua responsabilidade:** o custeio do benefício é compartilhado com a organização e o funcionário, ou seja, a empresa paga uma parte do benefício e não integralmente, como por exemplo o plano de saúde que existe a coparticipação. Então pode variar, a empresa pode pagar integralmente o benefício, também pode ser pago em proporções entre empresa e funcionário. Tendo a possibilidade ainda, de ser pago totalmente pelo funcionário, isso pode variar de acordo com cada organização.

### 3.5 Etapas do desenho do plano de benefícios

Conforme, Chiavenato, I. (2014) existe vários tipos de estratégias para um desenho do plano de benefício, entre elas:

**Estratégia de pacificação:** nesta estratégia a empresa busca passar para os empregados benefícios que eles desejam, nesta situação isso pode até ser colocado na pesquisa de clima organizacional.

**Estratégia comparativa de benefícios:** é quando a empresa pensa na retenção de talentos brigando com outras empresas similares.

**Estratégia de benefícios mínimos:** a empresa não quer, ou não pode oferecer nada além dos benefícios legais.

### **3.6 O resultado dos benefícios sociais dentro das organizações**

O resultado dos benefícios está diretamente vinculado com o que o empregado pode realizar de entrega. Se ele tiver menos fadigado, ou não.

Quanto melhor ele se sentir, melhores serão os resultados que ele apresenta. As empresas visam reduzir, por exemplo, reduzir a fadiga física e mental do empregado, além de apoiar o recrutamento de pessoas, que seja talento, atraindo mais candidatos de alto nível.

Outro ponto importante é a redução da rotatividade, conforme acima citado, quanto mais confortável o empregado se senti, mais comprometido e engajado com os objetivos estratégicos.

Um ponto que também pode ser considerado importante trata do absenteísmo, que muitas empresas tem um prejuízo enorme e não são levados em consideração. Há exemplos de absenteísmos alto, com percentual acima de 5% do efetivo da empresa

Um outro tipo de benefício que não é muito comum, trata de previdência social e previdência privada, é algo oferecido pela empresa, mas existe a interação com a previdência social. Mas, o empregado nem sempre percebe o valor do benefício e, por causa disso, não causa nenhum impacto a curto prazo. É algo pra ser considerado a longo prazo. Estamos falando de até décadas depois.

Já na previdência privada é diferente pois oferecem aposentadoria complementar, é a mais vantajosa do que a previdência social. Sendo opcional ao empregado escolher qual deseja permanecer. O segredo está no esclarecimento para o funcionário. É preciso dar valor quando oferece esse benefício.

### **3.7 Clima organizacional**

A influência do clima organizacional nuns resultados em presença dos benefícios é muito importante, porque se o clima organizacional é muito bom, é natural que os resultados das empresas melhorem muito, e isso influencia muito o comportamento, pois o engajamento individual ou grupal ultrapassa o resultado esperado.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho teve como objetivo destacar a importância que uma boa gestão de benefícios pode gerar tanto para o empregado, quanto para a empresa.

O trabalho foi desenvolvido considerando tudo que se pode buscar de referências a respeito do assunto, falando desde os aspectos motivacionais até os benefícios mais usuais, e como eles são apresentados, ou oferecidos para os funcionários.

Existem várias sugestões possíveis no qual se refere gestão de benefícios e a sua importância. Logicamente, a cada empresa adapta o tipo de benefícios a sua política de recursos humanos desenvolvida na empresa.

O referido trabalho não esgota por si só, o tema definido. Outros autores poderão trazer, outros exemplos e discursões futuras. As sugestões dos autores residem em apresentar os principais benefícios. Os que possam gerar mais compromisso, mais engajamento e, por fim, melhores resultados e negócios para a empresa.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução á metodologia do trabalho científico**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2013. 124 f.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa**. São Paulo: Atlas, 1989. 213 f.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014. p. 238-289-290-291-294-295.

CHIAVENTO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014. p. 449-450.

CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 7 ed. São Paulo: Manole, 2015. p. 02-03.

DUTRA, J. S. **Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas/organizador**. 8 ed. 2001. p. 07-11. São Paulo: Editora Gente.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendencias e perspectivas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2016. 195 f.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015. p.13-15-18-19-25.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B. e SNYDERMANN, B. **One more time: how do you motivate employes?** Harvard Business Review, v. 46, n. 1, p.53-62, 1968.