

O IMPACTO DOS BENEFÍCIOS NAS ORGANIZAÇÕES

SEABRA, Bruna Graziela

CAMARGO, Karla Jessica dos Reis

CAMARGO, Lucilene Bueno de

ALVES, Maria Tereza B. Carvalho F.

SILVA, Danilo de Oliveira

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT

RESUMO

O presente artigo científico tem como objetivo analisar os impactos que a implantação dos benefícios sociais tem nas organizações, assim como definir os métodos necessários para a gestão dos mesmos. Investigaremos de maneira objetiva os tipos de benefícios sociais, pautando suas principais formas.

Para isso será destacado nesse trabalho, não somente os benefícios, mas, a maneira que eles devem ser geridos.

Palavras-Chave: Implantação, Gestão, Remuneração, Facilidades.

ABSTRACT

This scientific article is to analyze the impacts on the implementation of members has benefits in organizations, as well as define the needed to manage them. Objectively investigate the types of benefits members, basing its main forms.

To do this will be highlighted in this work not only benefits more the way they should be managed.

Key-Words: Implementation, Management, Compensation, Facilities.

1. INTRODUÇÃO

As pessoas não trabalham sem ter a intenção de receber algo que as pague pelo seu esforço físico ou mental, assim surge nas organizações o conceito de remuneração que consiste em beneficiar o colaborador pela sua dedicação à organização.

A remuneração é o pagamento do trabalhador, podendo ser em valores ou em benefícios. Por ser um estímo para o funcionário é de crucial importância a sua gestão, ou seja, o ato de gerenciar, planejar e desenvolver métodos que façam a distribuição de recursos, de modo, que a organização e o colaborador se beneficiem. Esse é o grande desafio para os gestores do departamento de recursos humanos, pois, os conflitos são muitas vezes frequentes e geram prejuízos para organização em tempo, produção e desenvolvimento.

Através da compreensão desse tema a empresa pode então optar pela implantação de pacotes de benefícios. Essas novas iniciativas devem ser tratadas com muita atenção, para não ocorrer desperdícios e custos sem perder a qualidade dos serviços, isso é possível se aprendemos a gerenciar esse projeto.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS

Os benefícios surgiram na década de 40, com o governo de Getúlio Vargas, sua fonte foi estabelecida na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a consolidação veio trazer para as relações de trabalho uma perspectiva pautada para os direitos do trabalhador e as relações que os membros possuem com a empresa. No ano de 1943 foi criada uma comissão que teria um objetivo de consolidar as relações empregatícias, pois, naquela época as leis de trabalho eram fragmentadas nas diversas leis existentes em cada estado, assim foi formada uma comissão que era formada por seis membros sendo: Arnaldo Sussekind, Marcondes Filho, Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luiz Augusto do Rego Monteiro e Dorval Lacerda. A comissão entregou em março de 1943 o relatório final do projeto e consolidação trabalhista para o presidente e foi em 1º de maio que a CLT foi sancionada com o Decreto-Lei Nº 5.452 passando a gerir as normas trabalhistas que conhecemos.

Naquele dia, o presidente Getúlio Vargas baixou o Decreto Lei nº 5452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT não só reuniu, sistematicamente, a legislação trabalhista da época como também a alterou em alguns pontos. Isso foi possível porque estava em vigência a Constituição de 1937, que autorizava o Executivo a expedir decretos-leis, enquanto o Congresso Nacional não fosse instalado. A CLT entrou em vigor seis meses depois, em 10 de novembro de 1943. (TST, 2003).

Os benefícios exigidos na CLT tornaram-se grandes diferenciais para as empresas, pois, interferiram diretamente no relacionamento com os funcionários, fazendo com que as organizações sofressem amplas transformações.

Esses benefícios legais previsto na CLT deram origem a outros benefícios adicionais que as empresas podem adotar para oferecer aos seus colaboradores.

São esses benefícios que focaremos nosso trabalho e buscaremos entender sua importância e função dentro da organização.

3. A REMUNERAÇÃO

O sistema de remuneração é a forma utilizada pelas organizações para recompensar seus colaboradores pelos serviços e dedicações que os mesmos prestam a elas através de seus esforços físicos ou intelectuais. A remuneração é dividida em duas formas:

3.1 Diretas: São os salários fixados em contratos, determinados através de avaliação de cargos como área de atividades, escalonamento de cargos, assim como pesquisas salariais nas empresas que constituem o mercado de trabalho, o salário é a base de toda remuneração, por isso é necessário que uma organização tenha uma boa administração de salários.

3.2 Indiretas: São as remunerações não fixadas em contratos sendo assim, de forma dinâmica, podendo ser horas extras, bonificações e benefícios sociais.

4. BENEFÍCIOS SOCIAIS

Os benefícios sociais são sistemas que compõem o ato de recompensa oferecido pela organização, onde cada organização define seu próprio pacote de benefícios, que são moldados através das necessidades e expectativas que as organizações têm. Esses benefícios se transformam em grandes estratégias para melhoria e qualidade de serviços, fazendo com que haja um reflexo de crescimento organizacional.

4.1 Áreas envolvidas na definição de pacotes de serviços

Os planos desenvolvidos para a elaboração desses pacotes envolvem três áreas específicas de cada colaborador, que estão atreladas aos objetivos individuais, econômicos e sociais, sendo elas:

4.1.1 Relacionadas à sua função, oferecendo gratificações, seguro de vida, prêmios de produção, e outros.

Fora de sua função, mais no âmbito organizacional, oferecendo refeitório, transporte, cantina, lazer entre outros.

4.1.2 Fora da organização, entre a comunidade, oferecendo recreação, atividades esportivas e comunitárias, entre outros.

5. Classificação dos benefícios

5.1 Sobre sua exigibilidade legal, sendo benefícios legais, os que são exigidos pelo Estado, ou acordos sindicais e convenção coletiva e espontânea oferecidos pela empresa sem exigências de leis ou negociações coletivas.

5.2 Sobre a sua natureza, sendo monetária, concedidos em dinheiro, através de folhas de pagamento, gerando encargos sociais e não monetária, onde são oferecidos em formas serviços, vantagens ou facilidades.

5.3 Sobre os seus objetivos, o fator principal dos benefícios é servir a todos os colaboradores da organização de uma forma igualitária. Os planos podem ser classificados conforme seus objetivos em:

5.3.1 Benefícios assistenciais: promovem ao colaborador e sua família condições de segurança e previdência diante de fatos imprevistos ou emergências, tais benefícios satisfazem as necessidades de segurança, fisiológicas, de proteção e participação dos colaboradores e familiares. Tais benefícios podem ser: Assistenciais, médico-hospitalar, odontológica, financeira, educacional, reembolso de medicamento, serviço social e

aconselhamento, cooperativa de consumo, seguro de vida em grupo subsidiado, suplementação de aposentadoria, entre outros.

5.3.2 Benefícios recreativos: Tem o objetivo de proporcionar ao colaborador e algumas vezes a sua família, condições de repouso, diversão, recreação, higiene mental ou lazer construtivo, satisfazendo assim suas necessidades fisiológicas, de participação, de reconhecimento, de aceitação social e de prestígio. Tais benefícios podem ser: Grêmios ou clubes, áreas de lazer nos intervalos e trabalho, música ambiente, atividades esportivas, passeios e excursões programadas, entre outras.

5.3.3 Benefícios supletivos: Têm objetivos de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, proporcionando a eles certas facilidades, conveniências e utilidades, satisfazendo assim suas necessidades fisiológicas, de reconhecimento, de segurança, de aceitação social e de prestígio. Tais benefícios podem ser: Transporte ou condução do pessoal, restaurante no local de trabalho, estacionamento privativo dos empregados, horário móvel de trabalho, distribuição de café, agência bancária no local do trabalho, entre outros.

“Em muitas empresas brasileiras, o aparecimento dos planos de serviços e benefícios foi inicialmente orientado para uma perspectiva paternalista e limitada; justificada geralmente pela preocupação de reter mão-de-obra e baixar a rotação de pessoal. Esta preocupação, embora muito maior nas empresas cujas atividades se desenvolvem em condições rudes e adversas e onde se torna crítica a definição de incentivos monetários e não monetários para fixar o pessoal, logo se espalharam às demais empresas. Hoje, os serviços e benefícios sociais, além do aspecto competitivo no mercado de trabalho, constituem em atividade de empresas voltadas para a preservação das condições físicas e mentais dos seus empregados. Além da saúde, as atitudes dos

empregados são os principais objetivos desses planos”
(CHIAVENATO, 1999).

6. Flexibilização do plano de benefícios

Hoje em dia as empresas estão aderindo à flexibilização dos benefícios, pelos motivos de redução dos custos e melhorias na sua qualidade, adequação ao perfil do colaborador melhorando assim o relacionamento empregador e empregado. Esse modelo surge de tendências norte-americanas na década de 70, onde é permitida ao trabalhador a escolha do benefício que melhor se adequar em sua vida, tal motivo dessa escolha influência, por exemplo, pelo fato de existir diferença das necessidades de um trabalhar solteiro, de outro que já constituiu uma família.

Muito cuidado deve ser levado em conta na hora de elaborar essas opções de benefícios, para que não haja a possibilidade que um colaborador seja prejudicado. Por tal fato algumas empresas ainda adotam os pacotes já conhecidos e fornecidos a todos trabalhadores de forma igualitária, sem personalização.

7. PREVIDÊNCIA SOCIAL E PRIVADA

Previdência Social e Privada é um benefício estendido a toda a população, que tem por objetivo subsidiar a renda do trabalhador e dependentes se por algum motivo este se encontrar impossibilitado, como em casos de desemprego involuntário, doença, acidente, invalidez, morte, maternidade, tempo de serviço entre outros.

A contribuição da previdência se dá por meio dos empregados e empregadores através de folha de pagamento que poderão ser recolhidos mensal ou periodicamente, qual se acumulará em um montante que será corrigido com inflação e juros, tal capital, será repassado mensalmente em nome do participante para a complementação de sua aposentadoria.

“Art. 201. A Previdência Social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, os termos da lei, a:

- I- Cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;*
- II- Proteção à maternidade, especialmente a gestantes;*
- III- Proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;*
- IV- Salário – família e auxílio – reclusão para os dependentes dos assegurados de baixa renda;*
- V- Pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ou cônjuge ou companheiro e dependentes observado o disposto no § 2º.”*
(Constituição da República Federativa do Brasil, 1988, p.645)

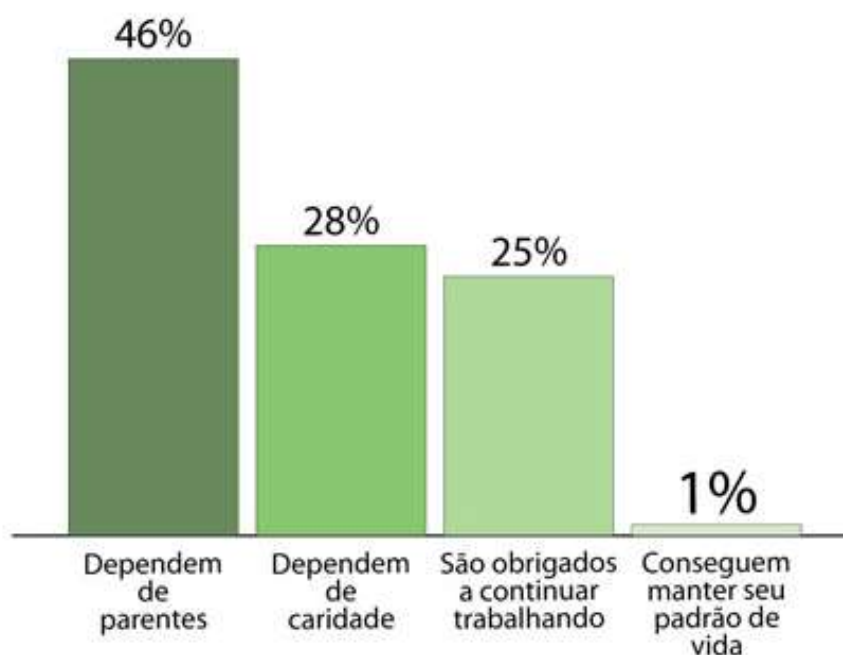
7.1 Como Surgiu

Na antiguidade os colaboradores exerciam suas atividades até o momento em que por algum motivo o impedisse de exercê-las, tais como: doença, invalidez e idade, surgindo assim um grande número de mendigos nas ruas. Vendo isto, a coroa inglesa em 1601 deu origem a “Lei dos Pobres” que fornecia subsídios. Com o passar dos anos com o surgimento da industrialização, o número de “aposentados” aumentou, então, em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através do Tratado de Versales, a qual deu novo significado a seguridade, dando origem a Previdência Social.

7.2 Calculo do Benefício

O benefício disponibilizado aos segurados é calculado pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) com base na remuneração média dos últimos trinta e seis salários de contribuição, mas, o governo pretende estender para cento e vinte meses, fazendo com que o que não é digno de sobrevivência fique ainda menor.

Pesquisas comprovam que o benefício concedido não é suficiente para manter o padrão de vida dos segurados, conforme o gráfico abaixo:



Fonte: IBGE

Devido a dificuldade de manter o padrão de vida e o crescimento da população idosa do país dependente do sistema de previdência social, surge a necessidade de investimento em complementações da aposentadoria.

7.3 Planos de Complementação da Previdência Privada

Previdência Aberta	Fapi
<ul style="list-style-type: none"> • Plano de Aposentadoria Complementar • Indicado para trabalhador cuja empresa não tenha um fundo de pensão • Tipos básicos: o de benefício definido e o de contribuição definida • Rentabilidade mínima: IGPM + 6 ao ano, além do repasse (50 a 100) do rendimento do fundo no qual o capital é aplicado • Oferecido por seguradoras, empresas de previdência privada e instituições bancárias 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotas de um fundo de investimento que podem ser adquiridas pelo período mínimo de 10 anos • É possível escolher o tipo de aplicação • É preciso contribuir pelo menos um vez por ano • O participante pode optar entre resgatar o saldo ou receber uma renda mensal vitalícia • Se sair antes de um ano, o participante paga 5 de IOF • Não há garantia de rentabilidade mínima • Os resultados obtidos com aplicações financeiras, são repassados integralmente ao participante • O cotista pode transferir seus recursos para outro fundo • Só pode ser adquirido em bancos
Previdência Fechada	PGBL

<ul style="list-style-type: none"> • Fundo de pensão para a complementação de até 70% do último salário recebido pelo empregado, além do que ele recebe do INSS • Privativo do empregados da empresa ou do grupo econômico patrocinador • As contribuições são divididas entre a empresa e o empregado • A idade mínima de saída do fundo de pensão é de 55 anos (homem ou mulher). Se sair antes de aposentar, poderá resgatar a sua parte. Se optar por continuar no fundo, terá que arcar também com a parte da empresa nas contribuições ao plano • 	<ul style="list-style-type: none"> • Plano de investimento para aquisição de uma renda mensal vitalícia. O saldo final definirá o valor do benefício • As contribuições vão para o fundo de investimento • Não há garantia de rentabilidade mínima • Todo rendimento obtido é repassado ao cotista • É um sistema mais livre e mais próximo dos padrões internacionais • Só pode ser vendido por empresas de previdência privada
--	--

Tabela 1 – Comparação dos planos de complementação da previdência privada

7.3.1 Como escolher um plano complementar

Antes de contratar um plano complementar, faz se necessária a análise de alguns itens como taxa de administração que pode variar de 3% a 12% com base na contribuição, taxa de gestão financeira e repasse da rentabilidade.

8. O IMPACTO DOS BENEFÍCIOS NAS ORGANIZAÇÕES

Diversos são os motivos que levam uma empresa a implantar os pacotes de benefícios, buscando sempre os que trazem vantagens para empregadores e empregados, pois as pessoas buscam hoje em uma organização não somente um cargo, salário, oportunidades, clima organizacional, mas, também expectativas de serviços e benefícios que poderão desfrutar.

Tabela 2 - Quadro de vantagens

Vantagens dos benefícios para a organização e para os colaboradores	
Para a organização	Para o colaborador
<ul style="list-style-type: none"> • Eleva a moral dos funcionários; • Reduz a rotatividade e o absenteísmo; • Eleva a lealdade do funcionário para com a organização; • Aumenta o bem estar do funcionário; • Facilita o recrutamento e a retenção do pessoal; • Aumenta a produtividade e diminui o 	<ul style="list-style-type: none"> • Oferece conveniências não avaliáveis em dinheiro; • Oferece assistência disponível na solução de problemas sociais; • Aumenta a satisfação no trabalho; • Contribui para o desenvolvimento pessoal e bem estar individual; • Oferece meios de melhor relacionamento

custo unitário do trabalho; • Demonstra as diretrizes e os propósitos da organização para com os funcionários; • Reduz distúrbios e queixas; • Promove relações públicas com a comunidade.	social entre os funcionários; • Reduz sentimento de insegurança; • Oferece oportunidades adicionais de assegurar status social; • Oferece compensação extra; • Melhora as relações do funcionário com a organização; • Reduz as causas de insatisfação.
Fonte: CHIAVENATO, Idalberto Renumeração, Benefícios e Relações de Trabalho. Barueri – SP: Manole, 2009, p.124.	

9. IMPLANTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS

A implantação de um pacote de benefícios não é algo simples, envolve muitos fatos e pessoas; reuniões, discussões, estudos, para ter um levantamento das necessidades dos colaboradores e as vantagens da organização. Nesse levantamento de dados algumas empresas envolvem as pessoas que serão responsáveis no processo de análise das necessidades.

9.1 Objetivos e critérios de implantação de benefícios

Apesar de haver essa vantagem mútua a implantação de planos de benefícios quando não bem desenhadas e planejadas podem causar algumas vezes transtornos para as organizações, pois alguns funcionários podem não se satisfazer com os benefícios, e assim criticarem, reclamarem da má qualidade ou não utilidade do benefício.

Tabela 3 – Possíveis problemas de um programa de benefícios sociais

Possíveis problemas de um programa de benefícios sociais.
• Acusação de paternalismo.
• Custos excessivamente elevados.
• Perda de vitalidade quando o benefício torna-se hábito.
• Manutenção dos trabalhadores menos produtivos.
• Negligência quanto a outras funções de pessoal.
• Novas fontes de queixas e reclamações.
• Relações questionáveis entre motivação e produtividade.
Fonte: CHIAVENATO, Idalberto Renumeração, Benefícios e Relações de Trabalho. Barueri – SP: Manole, 2009, p.124.

Todo plano de benefício têm objetivos e critérios previamente definidos, que se referem às expectativas de curto ou longo prazo nas organizações em relação aos seus resultados, pode-se dizer que basicamente os planos de benefícios têm os seguintes objetivos:

- Melhoria da qualidade de vida dos funcionários;
- Melhoria do clima organizacional;
- Redução da rotatividade de pessoal e do absenteísmo;
- Facilidade na atração e na manutenção de talentos;
- Aumento da produtividade em geral.

Quando aos critérios podemos citar:

- O custo do projeto;
- Capacidade de pagamento;
- Necessidade real;
- Poder do sindicato;
- Considerações sobre impostos;
- Relações públicas;
- Responsabilidade social;
- Reações da força de trabalho.

A organização pode se basear em alguns princípios como critérios para a escolha dos serviços e benefícios que desejam implantar ou desenvolver tais como:

- Princípio do retorno do investimento: Em benefício oferecido aos colaboradores, deverá haver um retorno a organização, como aumento da produtividade e do moral por parte dos colaboradores.
- Princípio da mútua responsabilidade: O custeio dos benefícios deve ser percebido por ambas as partes, por se tratar de um complemento para os colaboradores, a organização sempre espera dos colaboradores um padrão mais elevado, um comprometimento a mais com a organização.

Pode se dizer que esse princípio é de pessoas que cooperam entre si por um único propósito.

- Outros tipos de princípios: Os benefícios devem suprir uma necessidade real dos colaboradores; deve buscar e procurar atender a todos os colaboradores, sem se focar em um grupo limitado; os custos da implantação devem ser calculáveis em cima de financiamento sólido, para proporcionar estabilidade do plano em longo prazo e evitar possíveis problemas futuros.

10. ANÁLISE DE CUSTO X BENEFÍCIO

Numa visão geral, pode ser um custo, no qual muitas organizações não estão dispostas a sofrer, porém se analisadas estrategicamente, percebem-se seus benefícios.

As empresas têm um grande percentual dos seus custos totais destinados ao custo de pessoal no que tange a remuneração. Dessa maneira vê a recompensa como um aumento de custo e prefere não optar por práticas inovadoras de investimentos aos colaboradores.

Apesar de representar um custo inicialmente, os benefícios são investimentos que terão lucros futuros, pois agem como incentivos e reconhecimentos que colaboram para a autoestima dos funcionários. Assim trazendo melhor qualidade do trabalho e melhoria na qualidade do produto, fidelidade a empresa, cria relacionamento, incentivos na busca de melhorias organizacionais e como consequência o que parecia ser um custo se torna um benefício que trará a empresa um crescimento no âmbito interno e externo.

11. CONCLUSÃO

Verificou-se que os benefícios, quando oferecidos aos colaboradores diante de suas necessidades possibilitam uma mútua satisfação, aos colaboradores por ter uma necessidade atendida e a organização por ter um funcionário que possa se sentir mais comprometido.

A implantação desses benefícios exigirá da organização um levantamento das necessidades dos colaboradores, da capacidade financeira da organização em sustentar tal benefício em longo prazo estendido a todos os colaboradores.

Chega-se a conclusão que um plano de pacote de benefícios implantado corretamente por uma organização se torna um investimento, por ter um retorno no crescimento organizacional e nos colaboradores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **GESTÃO DE PESSOAS:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. -2.ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E RELAÇÕES DE TRABALHO:** como reter talentos na organização. – 6.ed.rev.e atual.- Barueri, SP: Manole, 2009.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. **Criador da CLT relembra 1º de maio de 1943.** Arquivo publicado na página de Direito em 1º de maio de 2003. Disponível em:

http://www.direito2.com.br/tst/2003/mai/1/criador_da_clt_relembra_1_de_mai_de_1943; Acesso em 15 maio, 2011-05-19

FERREIRA, Marisa da Silva. **BENEFÍCIO SOCIAL PARA RETENÇÃO DE TALENTOS.** Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/20351850/Beneficio-Social-para-retencao-de-talento>

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadore_sminimos/sinteseindicsoais2010/SIS_2010.pdf; Acesso em 11-02-2012 às 10:05h

<http://www.hsbc.com.br/1/2/portal/pt/para-voce/previdencia/sobre-previdencia>; Acesso em 11-02-2012 às 10:00h