

VANTAGENS EM CONCEDER BENEFÍCIOS SOCIAIS A COLABORADORES EM EMPRESAS

Leidiane Costa Santos

RESUMO

O objetivo desse trabalho de conclusão foi evidenciar e analisar as vantagens em os empregadores concederem benefícios sociais aos seus funcionários no comércio de Barreiras - BA. A pesquisa foi de extrema importância, pelo fato de saber a realidade onde ela futuramente pode contribuir com o desenvolvimento do comércio em Barreiras, implantando os benefícios e podendo melhorar o estado motivacional dos colaboradores e o crescimento da instituição. Na metodologia utilizou-se o método indutivo, classificou-se do tipo exploratória, e teve uma abordagem tanto qualitativa quanto quantitativa. Não implicou risco físico aos entrevistados, respeitando o direito de resposta dos mesmos. O que pode ser observado é que o papel do empresário não é somente estar à frente da empresa delegando funções, mais também de pensar nos funcionários como seres humanos com necessidades, angústias problemas e que precisam muitas vezes do apoio dele como gestor.

Palavras Chave: Benefícios sociais, Necessidades básicas.

*Leidiane Costa Santos - 8º Semestre do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade São Francisco de Barreiras. E-mail: costaleide@alunos.fasb.edu.br.

*Orientadora Maria Cristina Melo - Bacharel em Direito, professora da Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis.

*Co-orientadora Luciana Silva Moraes – Bacharel em Ciências Contábeis, Mestre em Gestão Ambiental, professora e pesquisadora da Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis.

1. INTRODUÇÃO

Para entendermos o propósito em conceder benefícios sociais de uma maneira geral, é necessário conhecermos um pouco sobre Consolidação das leis de trabalho (CLT) e sobre motivação profissional e suas vantagens.

A CLT refere-se ao direito do trabalho. Foi criado através do decreto lei nº 5452 de 1º de maio de 1945 e sancionada pelo presidente Getulio Vargas. O objetivo principal é criar regras de relações coletivas e individuais do trabalho, buscar o melhor para o trabalhador, proporcionando melhorar sua vida e de seus familiares. Antes do surgimento da lei, a carga horária era muito extensa e não existiam os benefícios. Após o surgimento da CLT muita coisa mudou como exemplo, a carga horária, décimo terceiro, férias, benefícios previdenciários, entre muitos outros.

A Legislação trabalhista é considerada uma grande vilã dos empregadores, que não querem contratar pessoas por achá-las complicadas, incluindo vários benefícios a que os colaboradores têm direito e que muitas vezes não lhes são fornecidas, pois, esses benefícios fazem aumentar também suas despesas com o pessoal.

Segundo o Art. 7º da CF, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (CF 1988).

Pelos princípios do bem estar social, todo indivíduo, teria o direito a todos esses conjuntos de benefícios e serviços que deveriam ser fornecidos diretamente através do estado ou não, com o objetivo de ajudar o empregado. A utilização das regras sociais é necessária para obtenção de um nível alto de produtividade, adquirindo também uma eficiência na produção e como consequência um desenvolvimento econômico para a cidade. Os administradores de empresas devem considerar como melhor fonte de motivação profissional o conjunto de benefícios oferecidos por ela, aos seus funcionários.

A motivação é algo de extrema importância em qualquer organização e é originada da palavra motivo, razão, estímulo. As pessoas precisam ter esse estímulo para agir, seja qual for a situação, principalmente no local de trabalho que é onde passam a maior parte do tempo, agindo, tomando decisões, podendo assim contribuir com a melhoria da produção, sendo bom para todos.

Por esse motivo é muito importante o funcionário ser bem remunerado não só em forma de salários, mas também com os benefícios sociais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 BREVE ABORDAGEM SOBRE A CLT

A primeira constituição estabelecida foi a do México em 1917, logo após surgiu na Alemanha em 1919, fazendo uma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar suas próprias leis, surgindo assim a Consolidação das Leis do Trabalho.

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943, sancionada por Getúlio Vargas, como objetivo regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho. O empenho foi em criar uma legislação trabalhista que fosse boa o suficiente para atender as necessidades dos trabalhadores, tanto do trabalho urbano ou rural.

Com o surgimento da CLT onde o principal objetivo é buscar o melhor para o trabalhador, surgem também os benefícios sociais, proporcionando melhorar à situação dos empregados.

2.2 PRINCÍPIOS DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

Pelos princípios do bem estar social, todo o indivíduo, desde o nascimento à morte deveria ter o direito a um conjunto de benefícios e serviços que deveriam ser fornecidos diretamente através do estado ou de terceiros, nesse caso, os empregadores. Esses direitos incluem educação, assistência médica, auxílio creche, transporte, cesta básica ou qualquer outro recurso adicional que viesse a ajudar o empregado. Hoje, os gestores deveriam considerar como melhor motivação profissional o conjunto de benefícios oferecidos por ela.

Os benefícios sociais são as facilidades, as conveniências, as vantagens e os serviços sociais que as empresas oferecem aos seus empregados no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações. Constituem a chamada remuneração indireta concedida a todo o empregado independente do cargo ocupado em conjunto com a chamada remuneração direta, que é o salário específico para o cargo ocupado. (CHIAVENATO, 2006, p.194)

2.3 HOMENS COMO MÁQUINA

A ganância dos empresários por produzir mais, faz com que as máquinas dominem o mercado de trabalho. Mesmo com tanta evolução, o homem ainda continua sendo o principal meio de produção para muitos empregadores. Esses empregados que deve ser bem tratados, se sentirem satisfeitos recebendo uma justa remuneração, pois a consequência é um funcionário contente e muito mais produtivo.

As oportunidades deveriam ser dadas a todos, de forma igual, sem distinção alguma, mas sabemos que não é bem assim que acontece. A exploração tem que acontecer, afinal, o que muitos querem é obter mais lucro.

O conceito de humanização não existe mais, os valores estão acabando em prol da busca incansável pelo bem estar de cada um. As empresas causam um impacto importante na sociedade “especialmente quando os requisitos do negocio impõem alto nível de capacitação profissional” (WOOD JR, picarelli filho, 1996, p.56). Um fator muito importante na tomada de decisão do empregado é a questão salarial e os benefícios oferecidos a ele pelo seu empregador.

2.4 A IMPORTÂNCIA DO EMPREGADO

Segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

É importante pensar na proteção do funcionário, no que diz respeito à necessidade e importância que ele tem na instituição. No mercado tão competitivo é muito importante manter uma boa relação com os funcionários, remunerá-los bem, entender suas dificuldades, incentivar que estejam buscando inovação, pois, seu desempenho é a garantia de sua produção e a permanência na empresa, pois o ser humano motivado cria condições para realizar grandes tarefas, utilizando o melhor de sua energia dentro da empresa em que atua.

Algumas empresas desprezam seus funcionários, não dando muita importância a eles. Ter um funcionário motivado é fundamental para a vida de

uma instituição e o empregador deveria entender que é o empregado que faz a empresa andar, atingindo o sucesso para ele mesmo e também para a empresa. Para Schmitt, (2003) a contribuição dos empregados, torna-se um fator fundamental nos negócios, porque ao tentarem produzir mais com menos empregados as empresas ficam com a única opção de buscar envolver cada empregado não apenas de corpo, mas de espírito no que está fazendo.

2.5 UM POUCO DE MOTIVAÇÃO

A teoria de Maslow (2006, Isto é) é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação.

Para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Poucas ou nenhuma pessoas procurarão reconhecimento pessoal e status se suas necessidades básicas estiverem insatisfeitas.

A motivação é um impulso, ou seja, uma razão, motivo que faz com que os seres humanos ajam para alcançar qualquer objetivo, sejam eles positivos ou negativos, as pessoas sempre vão estar motivados a fazer algo, dando o melhor de si para buscarem o que desejam.

As organizações podem motivar seus funcionários o que seria muito importante, pois teriam consequências positivas melhorando a produção sendo bom para ambos, ou desmotivar seus funcionários, não pagando os salários em dias, não fornecendo benefício algum não dando condições dignas de trabalho, transporte adequado, sendo grosseiro, entre outras atitudes que desmotivam muito o funcionário. Por isso, é muito importante a empresa pensar no bem estar de seus empregados, possibilitando melhores condições de trabalho, remunerá-los bem, não só em forma de salários.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa foi caracterizada como um estudo de caráter exploratório, dando um amplo estudo ao tema. Terá tanto uma abordagem quantitativa,

quanto qualitativa, pois além de trabalhar com quantificação dos dados obtidos, será realizada também a interpretação e análise dos mesmos.

Conforme Cervo e Bervian (1983, p.23), em seu sentido mais geral, o método é a ordem que deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um fim dado ou um resultado desejado. Nesse caso, utilizaremos nesse trabalho o método indutivo, visando utilizar como técnica pesquisa bibliográfica e pesquisa documental, as quais subsidiarão teoricamente o trabalho, através de livros e outras fontes documentais, sendo essa uma pesquisa qualitativa.

4. CONCLUSÃO

O salário mínimo há alguns anos atrás, era muito baixo e veio sofrendo muitas modificações até os dias atuais. Mesmo com tanta evolução o salário mínimo ainda está longe de atingir todas as necessidades dos seres humanos, principalmente com alimentação.

A cada dia que se passa os valores dos produtos vem ficando mais caros e mais difíceis de adquirir. Quem ganha um salário mínimo e tem que sustentar uma família, tem despesas com água, luz, gás, alimentação, vestuário, medicamentos, saúde e lazer, fica muito complicado e é preciso saber se planejar. Muitos entram no mercado informal vendendo bugigangas como forma de ganhar uma renda extra ou trabalham fazendo bicos como garçons, seguranças, entre varias outras formas de aumentar a renda mensal. Conforme dados do DIEESE (2012), o salário mínimo não é o suficiente para suprir essas necessidades, por isso, é importante o empregador fornecer benefícios sociais aos seus empregados, pois, é uma forma de ajudá-lo a melhorar a qualidade de vida, pensando no bem estar social não só do funcionário, mais também no bem estar da empresa e da sociedade.

Os benefícios como auxilio creche, assistência medica e alimentação ainda está muito longe de ser oferecido pela maioria dos empregadores, até porque a realidade da região oeste é diferente das grandes cidades. Em empresas maiores dando como exemplo as S/A e multinacionais, esses benefícios são oferecidos e o estado motivacional dos colaboradores é melhor, eles são mais produtivos.

Não só os benefícios básicos necessários podem ser oferecidos como forma de suprir as necessidades básicas dos trabalhadores, mas qualquer ajuda de custo que venha agregar valores junto ao salário. Existem benefícios como ajuda de custo aos estudantes de nível superior, auxílio funeral, auxílio medicamento que pode ser fornecido somente para funcionários que tenham um familiar que seja dependente direto, que faça uso contínuo do medicamento, auxílio odontológico. Esses benefícios não precisam estar obrigatoriamente na legislação trabalhista, mas pode ser oferecido, visto que o empregador percebe a necessidade de ajudar o seu colaborador.

Mesmo estando satisfeitos com o quadro de funcionários, a satisfação diante do desempenho deles não é o mesmo. Não existe ninguém completamente satisfeito com o que faz. Os funcionários trabalham de cara fechados, não atendem bem, não tem disposição e o que querem mesmo é que a hora passe muito rápido para poder sair do local de trabalho. É muito difícil encontrar alguém que realmente goste do que faz. Por falta de opção acabam desmotivados, pois, não tem o retorno financeiro que desejam.

Essa pesquisa teve como objetivo identificar as vantagens que o empregador tem ao fornecer benefícios sociais aos seus empregados, sabendo-se que a sua evolução produtiva melhora. Sem precisar gastar muito, pequenos gestos podem mudar o estado motivacional do empregado como exemplo, ginásticas laborais, dinâmicas em grupo, oferecer nas sextas feiras um café da manhã caprichado e se ficar muito inviável podem ser oferecidos duas vezes ao mês dependem muito da criatividade e vontade do empregador em ver a sua equipe satisfeita, sorridente e se sentindo feliz por fazer parte dela.

REFERÊNCIAS

ALESSIO, Rosemeri. **Responsabilidade social das empresas no Brasil**. Porto Alegre: Edipucrs, 2004.

CARLOS, Giffoni. **Diferença entre salário mínimo real e o ideal é a menor da história**. São Paulo. Disponível em < [HTTP://blogdofrave.ig.com.br](http://blogdofrave.ig.com.br)>. Acesso em :21 set.2012.

CHIANENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos fundamentos Básicos**. São Paulo: Atlas, 2003

CHIANENATO, Idalberto. **Gerenciando com as Pessoas**. Editora Campus, 2004.

CHIANENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. São Paulo, Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008

CLT - **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em < [HTTP://www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 01 nov.2010.

CF- **Constituição Federal** 1988. Disponível em < [HTTP://www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)> Acesso em: 20 maio.2012

COVEY, Stephen R. **Liderança baseada em princípios**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2002.

DIEESE- (Set 2008), **Auxílio creche direito da mãe trabalhadora**. Disponível em [HTTP://www.cut.org.br](http://www.cut.org.br) Acesso em: 21 set.2012.

GAZINEO, Alexandre. **Valorização profissional e auto motivação**. Disponível em < [HTTP://www.recantodasletras.com.br/artigos](http://www.recantodasletras.com.br/artigos) >. Acesso em :17 out .2012.

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

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

GONÇALVES, Luis. **Gente é gente não máquina**. Disponível em < [HTTP://www.recantodasletras.com.br](http://www.recantodasletras.com.br)>. Acesso em: 10 maio.2012.

KONDO, Yoshio. **Motivação Humana Um fator-chave para o gerenciamento**. São Paulo: Editora Gente, 1994.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MASLOW, Abraham H. **Como motivar Sua equipe**, São Paulo: Isto é 2006.