



A GESTÃO DE BENEFÍCIOS COMO CRITÉRIO DE EXCELÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES: um estudo multicaso a partir do Guia Você S/A 2016

Paula Scatolino Prado, Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS/MG
Marcelo Roberto Barroso Corrêa, Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS/MG
Pedro dos Santos Portugal Júnior, Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS/MG
Ernani de Souza Guimarães Júnior, Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS/MG
Jackson Eduardo Gonçalves, Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS/MG

RESUMO

O trabalho tem como foco analisar as vantagens na gestão dos benefícios que são oferecidos e que são considerados estratégicos por algumas empresas incluídas no ranking das 150 melhores empresas para se trabalhar, segundo a revista VOCÊ S/A de outubro de 2016. Para que tal avaliação fosse realizada foi necessário analisar estudos do guia VOCÊ S/A – As 150 melhores empresas para você trabalhar, 20ª edição, levando em consideração a gerência de Recursos Humanos e dos colaboradores. Justifica-se pela importância das empresas se tornarem cada vez mais competitivas na gestão de pessoas, já que o mercado passa por mudanças constantemente se é preciso atrair e manter bons profissionais. Quanto à metodologia trata-se de uma pesquisa qualitativa e multicaso. A pesquisa qualitativa foi realizada através da análise da Revista Você S.A. para entender qual é a visão do responsável pela gestão dos benefícios oferecidos pela empresa, qual a sua percepção e aspiração diante do seu ambiente interno e externo. Em seguida foi realizada uma pesquisa quantitativa através de pesquisas sobre as próprias empresas mediante visão dos colaboradores que nelas trabalham com o intuito de associar a visão da empresa com a visão dos seus colaboradores. Na análise dos dados foi possível concluir que os benefícios oferecidos de maneira geral são estratégicos, vão de encontro com os benefícios de maior importância na percepção dos colaboradores e eles encontram-se satisfeitos, mostrando que a empresa está no caminho certo para ser uma das melhores empresas para se trabalhar.

Palavras-chave: Benefícios. Qualidade de vida. Vantagens. Excelência.

INTRODUÇÃO

Neste artigo relata-se como principal assunto os benefícios oferecidos por algumas empresas a seus funcionários, suas vantagens, objetivos, objetivos estratégicos, percepção dos profissionais sobre sua importância, analisando como mecanismos para cativar colaboradores tornando-se fatores decisivos para satisfação dos mesmos e para a política de retenção da empresa.

O benefício social é uma forma de remuneração indireta que visa oferecer aos funcionários uma base para satisfação de suas necessidades pessoais e profissionais, de acordo com Chiavenato (2009). Estes, concedidos de forma espontânea, comprovam que as organizações precisam oferecer ao seu capital humano uma melhor qualidade de vida para manter a qualidade dos negócios. Pode ser considerado um diferencial para as empresas os benefícios que não são obrigatórios diante da lei, mas para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Pode ser motivo de alto nível de *turnover*¹ em empresas a insatisfação do colaborador em relação aos benefícios dispostos.

Os benefícios são estratégicos dentro das organizações, pois mediante um plano de benefícios bem estruturado pode-se manter funcionários satisfeitos, motivados e produtivos além de criar um sentimento de que a empresa preocupa-se com seu bem-estar no trabalho. Geralmente, os benefícios são tipos de serviços que a organização proporciona para que o funcionário não precise utilizar de seu salário para adquirir. Além disso, são formas indiretas da compensação total que a empresa proporciona ao funcionário. (MARRAS, 2002).

A pesquisa em questão analisa as vantagens estratégicas na gestão de benefícios oferecidos aos colaboradores de acordo com a percepção dos gestores, tendo como referência 3 empresas dentro das 150 melhores empresas para se trabalhar, segundo a revista VOCÊ S/A de outubro de 2016. Para isto, foram utilizadas as pesquisas bibliográficas e documental, bem como um estudo multicaso.

Nesse intuito, é analisado como os colaboradores são estimulados em seu bem estar através de benefícios estratégicos e como pode ser relacionado à visão da gerência e dos colaboradores.

Considerando a importância dos benefícios relacionados ao funcionário, é relevante apontar em detalhes o gerenciamento dos benefícios que são oferecidos. Então surge a questão problema: Como atrair e reter funcionários nas empresas utilizando de benefícios estratégicos? Tendo em vista a questão problema, o objetivo do trabalho é: Quais as vantagens estratégicas da gestão de benefícios na percepção dos gestores, tendo como referência 3 empresas consideradas dentro das 150 melhores para se trabalhar, segundo a revista VOCÊ S/A.

A importância do tema é justificada pela constante necessidade das empresas de se tornarem cada vez mais competitivas através da atração e da retenção de bons profissionais, diante de um mercado que sofre com mudanças todo o tempo, quando o colaborador considera os benefícios oferecidos pela empresa como um fator diferencial para sua satisfação e desempenho na companhia. Empresas buscam oferecer satisfação às necessidades dos seus colaboradores.

Este trabalho conta com seis capítulos, estruturados da seguinte maneira: no primeiro capítulo são abordadas as diretrizes para o trabalho, como: cenário, definição dos objetivos e a

¹ Rotatividade de pessoal em uma organização

problemática em questão com os estudos que serão realizados no trabalho. No segundo capítulo encontra-se o referencial teórico, responsável pela base teórica, descrição dos conceitos utilizados no trabalho, de forma a agregar na pesquisa. No terceiro capítulo é apresentado a metodologia de pesquisa, mostrando quais tipos de pesquisas existem, especificando quais foram aplicadas nesse trabalho. No quarto capítulo os conceitos são aplicados e são dadas as análises. No quinto capítulo são apresentadas as considerações finais.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 Origem, evolução e definição de benefícios

O plano de benefícios se desenvolveu nos EUA, durante a II Guerra Mundial, onde haviam pouquíssimos trabalhadores e o governo controlava os aumentos salariais, assim as organizações ofereciam vantagens como o seguro de vida que não eram controladas pelo governo. Hodiernamente esses planos estão relacionados à responsabilidade social das organizações (MILKOVICH, 2000).

“No passado, os benefícios estavam fortemente atrelados ao paternalismo existente nas organizações. Hoje, os benefícios fazem parte dos atrativos com que as organizações retêm seus talentos.” (CHIAVENATO, 2010, p. 341).

Tais planos de benefícios evoluíram por conta de fatores como as exigências dos empregados, dos sindicatos, da legislação trabalhista e principalmente por conta da competitividade entre as organizações. Os benefícios oferecidos aos colaboradores são estabelecidos conforme critérios próprios de cada empresa, suas políticas, as reivindicações dos sindicatos, entre outros meios.

“O benefício é uma forma de remuneração indireta que visa oferecer aos empregados uma base para satisfação de suas necessidades pessoais”. (CHIAVENATO, 2000, p. 415).

A recompensa indireta é o salário indireto decorrente de cláusulas da convenção coletiva do trabalho e do plano de benefícios e serviços sociais oferecidos pela organização. O salário indireto inclui: férias, gratificações, gorjetas, adicionais (de periculosidade, insalubridade, adicional de tempo de serviço etc.), participação nos resultados, horas extraordinárias, bem como correspondente monetário dos serviços e benefícios sociais oferecidos pela organização (como alimentação subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida em grupo etc.). A soma do salário direto e do indireto constitui a remuneração. Assim, a remuneração abrange todas as parcelas do salário direto, como todas as decorrências do salário indireto. (CHIAVENATO, 2010, P. 281)

Trata-se de uma forma de remuneração indireta agregada ao salário que pretende melhorar a qualidade de vida dos funcionários atendendo suas necessidades. Estabelece meios indispensáveis para a conservação da força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade. Há episódios em que os benefícios são disponibilizados de acordo com a estrutura interna (o plano interno) da pirâmide organizacional, dividindo-se entre: estratégico, tático e organizacional. Procuram-se táticas para que o fornecedor de serviços outorgue a melhor relação custo vs benefício se comparado com os demais concorrentes do mesmo ramo. (WOOD JR, 2004).

O ser humano, segundo Chiavenato (2010), é peça fundamental do processo de qualidade de uma organização. Assegurar sua qualidade de vida exige que o indivíduo esteja bem, já que é influenciado por suas necessidades, sejam elas: físicas, emocionais, intelectuais ou espirituais todas elas influenciam na satisfação do funcionário em relação aos benefícios oferecidos pela empresa. Os benefícios oferecidos representam remuneração indireta, e muitos deles são oferecidos de maneira igual para todos os funcionários independente de seus cargos, o que impede que a empresa ofereça benefícios diferentes para seus diretores, gerentes, supervisores, entre outros.

O que se denomina remuneração indireta compreende essencialmente os benefícios oferecidos pela empresa aos seus funcionários. Os benefícios respondem por parte considerável da remuneração total e costumam ser decisivos no momento da decisão de aceitação de uma oferta de emprego. (WOOD JR, 2004).

Tais benefícios agregam valor à organização, pois os resultados desta prática são claramente visíveis e mensuráveis, já que o aumento do nível de comprometimento é considerável. Para os funcionários os benefícios trazem conveniências não avaliáveis monetariamente, mas que oferecem assistência disponível na solução de suas necessidades pessoais, compensação extra, melhorias na relação com a empresa, onde cada qual quer investir na outra parte para obter retorno de seus investimentos.

1.2 Objetivos de Benefícios

Os objetivos dos benefícios referem-se às expectativas da empresa, a curto e longo prazo, relacionando aos resultados dos planos. De modo geral, objetiva-se com planos de benefícios sociais as organizações tornarem competitivas no mercado de trabalho, melhorarem o clima organizacional, assim como a qualidade de vida dos colaboradores, estimularem a produtividade e a atração e retenção de pessoal, assim diminuindo o absenteísmo e a rotação de funcionários.

Cada organização define o seu plano de benefícios para atender às necessidades dos seus funcionários. Geralmente, o plano de benefícios é composto de um pacote de benefícios adequado ao perfil dos funcionários e das suas atividades. Os benefícios e serviços oferecidos aos colaboradores visam a satisfazer vários objetivos individuais, econômicos e sociais. (CHIAVENATO, 2010, P. 343)

Quanto aos seus objetivos, os planos de benefícios podem ser classificados em assistenciais, recreativos e supletivos (CHIAVENATO, 2010), abordados no capítulo 1.3.2.

“Além do aspecto competitivo no mercado de trabalho entre as organizações hoje, os benefícios sociais constituem-se em organizações voltadas para a preservação das condições físicas e mentais de seus empregados. Além da saúde, as atitudes dos empregados são os principais objetivos desses planos”. (LEAL JUNIOR; SILVA, 2014).

Os objetivos dos benefícios podem atender às necessidades de cada colaborador e sua família, como também é um incentivo econômico para que assim retenha e atraia pessoal capacitado, além de dar suporte para que as pessoas consigam satisfazer suas necessidades. Também segundo Chiavenato (2002) são “os fatores insatisfacientes (ambientais ou higiênicos), bem como fatores satisfacientes (motivacionais ou intrínsecos) descritos por Herzberg”. Ressalta-se que os benefícios abrangem a vida do funcionário em 3 âmbitos diferentes: no cargo, fora do cargo, porém dentro da empresa e na comunidade.

1.3 Tipos de Benefícios

“Há uma variedade de benefícios sociais, o que dificulta, até certo ponto, a sua classificação adequada. De modo geral, os benefícios sociais podem ser classificados quanto à sua exigibilidade legal, quanto à sua natureza e quanto aos seus objetivos”. (CHIAVENATO, 2010, p. 341).

Os benefícios mais comuns e considerados de maior relevância são: transporte, assistência médica, hospitalar, odontológica, seguro de vida e alimentação. Podem ser classificados como monetários e não monetários. Os monetários tratam-se basicamente de benefícios concebidos em dinheiro (prêmios, comissões, abonos etc.) e os não monetários são serviços, vantagens ou facilidades. Tudo isso propicia que a empresa consiga atrair e reter talentos importantes, passando assim a possuir vantagem competitiva através de seu plano de benefícios. (CHIAVENATO, 2004).

Estes benefícios amparam a vida dos empregados, nos 3 âmbitos, mencionados no capítulo anterior, não só no exercício do cargo, como gratificações, seguro de vida e prêmios de produção; como também fora do cargo, através de lazer, alimentação e transporte; e mesmo no ambiente externo da empresa, como atividades comunitárias e proteção à natureza, por exemplo.

1.3.1 Benefícios Sociais – legais e espontâneos

Podem-se classificar os planos de benefícios como legais ou espontâneos, conforme sua exigibilidade legal.

Compreende-se por benefícios legais aqueles exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou por convenções coletivas entre sindicatos, como: 13º salário, férias, aposentadoria, horas extras, seguro de acidentes do trabalho, auxílio doença, salário família, salário maternidade, entre outros.

Os benefícios espontâneos são disponibilizados por livre vontade da organização, já que não são exigidos por lei ou por negociações coletivas. Estes incluem: gratificações, refeições subsidiadas, transporte subsidiado, seguro de vida em grupo, empréstimos aos colaboradores, assistência médico-hospitalar diferenciado mediante convênio, entre outros.

1.3.2 Benefícios assistenciais, recreativos e supletivos

Dentre as categorias utilizadas, está a classificação dos planos de benefícios para descrição dos tipos que são oferecidos. Conforme ensinamentos de Chiavenato (2004), os benefícios foram classificados em:

- **Benefícios assistenciais:** são os benefícios que visam prover o funcionário e sua família de certas condições de segurança e previdência em casos de emergências e imprevistos, que muitas vezes fogem de seu controle e/ou vontade. Incluem: assistência médico-hospitalar, assistência odontológica, cooperativa de crédito, serviço social, previdência privada, seguro de vida, creche para os filhos, etc. Muitas vezes, nestes casos, a empresa caba assumindo um papel que seria do estado em suprir as necessidades dos cidadãos, visto que, muitos benefícios acima citados são direitos

constitucionais adquiridos.

- **Benefícios recreativos:** são os benefícios que visam proporcionar ao funcionário condições físicas e psicológicas de descanso, diversão ou lazer. Em alguns casos estes benefícios são extensivos também às famílias dos trabalhadores. Incluem: clube, área de lazer nos intervalos, música ambiente, atividades esportivas, excursões programadas, ginástica laboral, etc.
- **Benefícios supletivos:** são serviços e facilidades que visam proporcionar ao funcionário conveniências que contribuam para melhorar sua qualidade de vida. Incluem: restaurante no local de trabalho, estacionamento privativo, horário flexível de trabalho, convênios, agência bancária no local de trabalho, etc.

1.3.3 Vantagens para a empresa e para o trabalhador

Os benefícios espontâneos é mais um método para satisfazer os funcionários, como nota-se no quadro abaixo, de vantagens para a empresa e para o trabalhador dos benefícios oferecidos.

Quadro 1 – Vantagens para a empresa e para o trabalhador

Para a empresa	Para o trabalhador
Reduz a rotatividade e o absenteísmo; Eleva a lealdade do empregado; Melhora a qualidade de vida e bem estar do trabalhador; Torna atrativo a atração e retenção de profissionais; Aumenta a produtividade; Promove relações públicas com a comunidade; Viabiliza os propósitos da empresa para com os trabalhadores.	Reduz inseguranças dos trabalhadores; Eleva a motivação do trabalho; Contribui para o desenvolvimento pessoal e bem estar; Torna atrativo o relacionamento social entre os trabalhadores; Oferece oportunidades extras de assegurar o status social; Reduz as causas de desmotivação; Viabiliza conveniências não mensuráveis em moeda.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (1998, p. 142).

1.4 Influência dos benefícios oferecidos como estratégia ao colaborador

Todo funcionário busca satisfação no ambiente de trabalho, o que pode ser compreendido pela empresa de diversas maneiras. São valores diários que a empresa deve estar atenta, através de cuidados com seus colaboradores, encontrando dessa forma maior força de trabalho e maximização do rendimento.

Para atender as rápidas mudanças que as organizações sofrem, as empresas precisam utilizar estratégias que se alinhem com o mercado, que pode gerar altos custos na área de compensação e comportamentos inadequados por parte dos funcionários, por conta da baixa satisfação. Sendo claramente importante manter os bons profissionais. Como evidencia Oliveira e Leone (2008, p. 3)

Percebe-se, ainda, que gerenciar estrategicamente os benefícios, reconhecendo sua parcela de contribuição ao sistema de pagamento total e compatibilizando seus programas com as demandas organizacionais e expectativas dos funcionários, é um problema em aberto. A busca por esse objetivo exige que esses benefícios sejam

claramente definidos e que se reconheçam a importância e a complexidade em gerenciá-los.

A empresa deve compreender a importância da boa gestão dos benefícios oferecidos a seus funcionários. Já que segundo Milkovich e Boudreau (2000), os benefícios são aspectos indiretos da remuneração total dos funcionários planejados para atender a três objetivos: competitividade, atendimento da legislação e necessidades de influências do indivíduo em questão. Podendo desenvolver alto desempenho no trabalho e o comprometimento da imagem da empresa na comunidade, tendo em vista que a competitividade pode ser responsável pela aceitação de uma nova proposta, mais atraente, de trabalho ou permanência na empresa. Sendo um meio de direcionar estes empregados para o aumento da produtividade, para a alta satisfação profissional, aumento no faturamento e rentabilidade.

Caso contrário pode ocorrer insatisfação no trabalho, absenteísmo, baixo nível de desempenho e taxa mais alta de saída (CARRAHER et al., 2003), o que necessariamente evidencia que a estratégia adotada pela empresa não foi suficiente para manter ou reter seu capital humano frente ao que é oferecido pelas outras organizações. O funcionário sem dúvidas preza pelo contentamento e qualidade de vida. Tal visão vem ao encontro de Marras (2011, p. 127), que coloca:

Os objetivos organizacionais são satisfeitos na medida em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas (higiênicas, conforme a teoria de Herzberg) e, portanto, auxilia na manutenção de baixos índices de rotatividade e ausências, boa qualidade de vida dos empregados, redução do estresse, entre outros. Isso torna a empresa competitiva no mercado de trabalho.

Os benefícios podem ser a chave para a decisão de qual empresa escolher para se trabalhar. Com eles espera-se uma parceria com cada pessoa que faz parte do grupo de funcionários, tendo como finalidade não apenas atrair, mas reter e desenvolver seus talentos.

Como estratégia organizacional os benefícios espontâneos atraem os talentos do mercado e tornam o perfil da remuneração mais competitivo no mercado de trabalho, já que são benefícios concedidos por livre vontade das organizações, pois, não são exigidos por lei. Esta opção necessita ter um valor agregado aos seus colaboradores, o que varia com os interesses e necessidades de cada qual.

É um diferencial que resulta em consequências positivas e melhoria da imagem da empresa perante a sociedade e clientes, assim como melhoria na qualidade de vida dos profissionais. Sendo assim, os investimentos relativos a estas ações devem ser bem definidas para que não haja custos excessivos.

Existem também os benefícios flexíveis, onde “os funcionários escolhem o pacote que melhor satisfaça às suas necessidades pessoais, (...) ajudam a empresa a adaptar-se às necessidades mutáveis, (...) aumentam o envolvimento dos funcionários e suas famílias e melhoram a compreensão dos benefícios, (..), permitem a introdução de novos benefícios a um custo menor.” (CHIAVENATO, 2010, p. 347)

2 METODOLOGIA

O estudo foi realizado através de uma análise da Revista VOCÊ S/A – As 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar, 20ª edição, 2016, como base documental para o

estudo de caso feito. Segundo Vanessa Vieira, Editora-Chefe da Revista, “trata-se do levantamento mais criterioso do gênero realizado no Brasil”, já que inclui etapas qualitativas de pesquisa e segue uma metodologia científica, avaliando as companhias campeãs pelos critérios de remuneração, oportunidades de carreira, boas lideranças e qualidade de vida.

É importante ressaltar brevemente como é realizada a pesquisa da revista. Primeiramente, as companhias que tem pelo menos cinco anos de experiência no mercado e que possuam acima de 200 empregados, se inscrevem pelo site da VOCÊ S/A. Posteriormente as empresas preenchem um questionário sobre as práticas e os benefícios oferecidos aos empregados. São analisadas cinco categorias: Carreira e Reconhecimento, Desenvolvimento Profissional, Identidade, Qualidade de vida e Liderança, assim formam a nota do Índice de Qualidade de Gestão da Empresa (IQGE). Os empregados respondem a um questionário de satisfação com o empregador e o trabalho, que constitui o Índice de Satisfação do Jovem com a Empresa (ISJE).

Neste trabalho foi realizada uma averiguação da visão dos colaboradores que nelas trabalham com intuito de associar a visão da empresa com a visão dos seus colaboradores, que é possível ter conhecimento por conta da entrevista que o executivo responsável responde para o profissional da equipe VOCÊ S/A. Sendo plausível entender também a visão da gestão dos benefícios oferecidos pelas empresas de excelência, qual a percepção e aspiração diante do ambiente interno e externo. Características que as tornam as melhores empresas para se trabalhar.

O departamento de RH carece de uma visão sistêmica acerca do tema com capacidade crítica de análise sobre a importância para os colaboradores ao redor dos benefícios. As organizações terão melhor percepção para melhorias considerando a visão dos beneficiados e do setor responsável.

Esse capítulo aborda os processos da realização do trabalho e os tipos de pesquisas que contemplam este estudo multicaso, visto que na realização de pesquisas é necessário a investigação de problemas através de processos científicos para encontrar uma resposta e/ou solução. De acordo com Rudio (1999) apud Acevedo e Nohara (2007), pesquisar de forma científica significa utilizar um conjunto de procedimentos para buscar respostas para uma questão apresentada. A pesquisa científica é objetiva e sistematizada, porque utiliza um método específico para obter o conhecimento. Além disso, a pesquisa científica atém-se apenas à realidade empírica, ou seja, ao que existe e que está ao alcance da experiência. Além disso, a pesquisa científica possui uma forma específica de comunicar o conhecimento alcançado.

A metodologia utilizada nesta pesquisa denomina-se como estudo multicaso, já que foi aplicada em três organizações citadas na Revista VOCÊ S.A., utilizando da técnica de análise documental. Este método de estudo de caso foi adotado pela acessibilidade às informações pretendidas das organizações, propiciando um estudo com foco em tornar a ideia central inteligível e difundir sua efetiva contribuição nas organizações justificando o motivo de serem consideradas empresas estratégicas quanto à seus benefícios. Sendo as empresas segundo as 150 melhores para se trabalhar pela Revista VOCÊ S/A que premia os empregadores que oferecem as melhores oportunidades de desenvolvimento aos seus funcionários, como referência. A amostra por conveniência utilizada para este estudo foi escolhida devido à acessibilidade de informações das organizações desenvolvido na exploração de referenciais teóricos, utilizando como coleta de dados fontes de informações como análise documental

acessadas de forma eletrônica, sendo analisados os planos de benefícios e diferenciais oferecidos por cada uma delas.

Na abordagem da análise de dados de forma qualitativa é fundamental a importância e profundidade que se dá ao tema, mostrando os aspectos da realidade que não podem ser analisados através do método quantitativo, mas trazem novas informações, detalhamento, significados e valores, que buscam objetividade em ações como: descrever, compreender, explicar, dentre outras. Para Gerhardt e Silveira (2009, p. 32) a abordagem qualitativa é utilizada em métodos que

Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não-métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens.

Para a realização deste trabalho serão realizadas pesquisas bibliográficas e qualitativas como mencionado. Sendo que os assuntos abordados foram pesquisados em livros, sites, artigos e monografias.

As empresas analisadas neste trabalho levam em conta um dos dados checados pela equipe da revista e auditados por uma consultoria externa, “Remuneração e benefícios” e são: A empresa de logística e transporte Transpes, a indústria Whirlpool Latin American e a Petroquímica Dow Brasil.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Inicialmente foi realizada uma pesquisa multicaso qualitativa na Revista VOCÊ S.A. – 150 melhores empresas para você trabalhar, analisando 3 dessas 150 empresas, para identificar e dissertar sobre a relevância dos benefícios sociais ofertados por estas, assim como estes retêm e atraem profissionais, mediante percepção dos funcionários e gestores.

O objetivo do Guia VOCÊ S.A. é “ouvir direto dos empregados, em primeira pessoa, o relato sobre como é trabalhar nessas organizações”, segundo Vanessa Viera, Editora-Chefe da Revista.

3.1 Análise pesquisa qualitativa

A pesquisa qualitativa foi realizada através da Revista VOCÊ S.A. – 150 melhores empresas para você trabalhar, na qual a autora selecionou 3 empresas dentro das 150 melhores para você trabalhar para discorrer sobre a atração dos benefícios que as mesmas oferecem e fazem destas empresas destaques. Foram observados questões que levam a compreender como as empresas se tornam atrativas aos olhos dos profissionais e se posicionam diante do mercado. Quais são os valores de importância para os colaboradores através dos benefícios oferecidos e qual a percepção das empresas mediante ao que é ofertado para os colaboradores.

O que é verificado, quando os funcionários das empresas que participam desse levantamento respondem a um formulário que mede sua percepção sobre diversos aspectos do ambiente de trabalho, permite aferir o papel das empresas na qualidade de vida dos colaboradores. E paralelamente, as organizações, representadas por gestores de Recursos Humanos, respondem a questionários, assim como são feitas entrevistas com empregados e chefias.

a) Transpes

A primeira empresa a ser analisada é a companhia de logística Transpes, considerada a empresa do ano de 2016, nota final 89,6 sob o índice de felicidade no trabalho, como a melhor para se trabalhar. Segundo o site da Transpes, “além de vencer em seu segmento (Logística e Transportes), a companhia ainda foi eleita a EMPRESA DO ANO e teve o seu Presidente, Sandro Gonzalez, escolhido como o CEO mais admirado do País.” O departamento de RH possui vários programas de assistência para os seus funcionários. E a personalização dos programas busca valorizar seus funcionários, de uma forma humana. Vários destes programas já são tão naturais para todos, que os funcionários sabem que podem acioná-los sempre. É assim que a companhia tem qualidade no trabalho e um ambiente harmônico e produtivo. Um dos programas desenvolvidos na Transpes é o chamado “Acolhimento”, com o intuito de auxiliar esse funcionário em suas demandas, pessoais ou profissionais, buscando, quando necessário, parcerias com outras instituições. Como diferencial, Sandro diz “ajudamos a agendar uma consulta pelo plano de saúde. Ou montamos a escala para que o motorista não perca a formatura do filho por causa de viagem. São coisas pequenas, mas que fazem a diferença.”

Destacam-se os benefícios de fidelidade dos seus funcionários, premiando aqueles que tem mais tempo de casa, investimento na capacitação dos seus funcionários, oferecendo apoio para cursos técnicos, graduação e pós-graduação. O auxílio pode chegar a 80% do valor total do curso, de acordo com critérios estabelecidos pela Companhia. Como pontos positivos elencados pelo Guia Você S.A. pode-se citar: “O pacote de benefícios inclui desconto em farmácias e bolsas de estudo. Quem trabalha no escritório pode fazer home-office e a empresa fornece notebook, celular e modem para internet.”

“Os funcionários sentem tanto orgulho de vestir o uniforme da Transpes que fizeram com que a empresa alcançasse um feito inédito em 20 anos deste Guia: a nota máxima em todas as categorias.” (Guia VOCÊ S.A., 2016).

A lista, segundo o site da Transpes, dos quesitos que fazem a empresa figurar entre as 150 melhores empresas do Brasil para se trabalhar, e ainda ter sido eleita a empresa do ano pela edição 2016, destaca: acompanhamento social, biblioteca e espaço de leitura nas instalações da empresa, captação de lideranças e formação de novos líderes na própria companhia, convênios com instituições de ensino, academia e outros, com sorteio de bolsas, empréstimo consignado, incentivo estudantil, ouvidoria, PPR (de acordo com as metas estabelecidas, o empregado poderá obter até mais um salário nominal), PPRI (Programa de Participação nos Resultados Individual), Programa de Desenvolvimento de Carreira, sala de estudos, subsídio para cursos de capacitação, vale-Transporte 100% gratuito e valorização dos talentos internos.

b) Whirlpool Latin American

Em segundo lugar na seleção encontra-se a indústria Whirlpool Latin American, nota final de 77,1 sob o índice de felicidade no trabalho, fabricante das marcas Brastemp e Consul, premiada por estar presente no Guia 20 vezes. Entre os pontos positivos elencados pelo Guia Você S.A. tem-se o “programas de incentivo à liderança feminina e berçários para crianças de até 1 ano dentro das fábricas. A empresa incentiva a educação continuada e fornece subsídios para o aprimoramento pessoal.”

Segundo o site da Whirlpool Latin America, a “companhia oferece maior autonomia e flexibilidade aos colaboradores, que podem trabalhar de sua residência, um dia por semana”.

As condições são a disponibilidade de internet residencial com local adequado para trabalhar remotamente. O uso deste benefício é opcional. “Entendo a iniciativa como uma oportunidade para promover a qualidade de vida. Costumo levar até duas horas por dia no trânsito e isso, somado à rotina, é muito cansativo. Com a adoção do benefício, aumentei minha produtividade e pude contar com o conforto e a comodidade de resolver assuntos pessoais durante meu almoço, além de ficar mais próxima de meus familiares, animais de estimação”, destaca Debora Paes analista da área de Relações Institucionais.

Para um cargo como o de Trainee, são oferecidos benefícios que chamam a atenção, como salário compatível com o mercado, plano de previdência privada, seguro de vida, plano de saúde e odontológico, vale-transporte ou estacionamento e até desconto em produtos.

c) Dow Brasil

Como última empresa analisada, aborda-se a empresa Dow Brasil, também com o selo do prêmio de 20 anos entre as melhores, nota final de 83,6 sob o índice de felicidade no trabalho, é destaque por apresentar como pontos positivos, segundo o Guia VOCÊ S.A. “o horário flexível e a licença paternidade de 20 dias atraem os colaboradores. Há participação dos funcionários na elaboração da estratégia e chances de expatriação. ”

Pode-se notar que no site da empresa destaca-se bastante a questão dos benefícios como fator de diferencial, “a Dow proporciona a seus funcionários um pacote de benefícios muito atrativo e competitivo no mercado, sempre focado no bem-estar físico, no reconhecimento, no desenvolvimento e na saúde financeira. Para a Companhia, também é imprescindível investir no crescimento intelectual, pessoal e profissional de seus colaboradores. Por isso, apoia a realização de cursos de especialização e MBA’s alinhados com o plano de desenvolvimento. ”

Também segundo o site da empresa Dow, “os funcionários temporários têm garantidos os mesmos benefícios adquiridos pelos funcionários com contrato por prazo indeterminado, assim como os funcionários que trabalham meio período no regime de CLT.”

Por seu alcance mundial, a Dow consegue desenvolver seus colaboradores a uma carreira internacional, embasado por políticas corporativas que amparam os profissionais no seu plano de carreira. Seu Programa de Trainees, foca no desenvolvimento de seus profissionais, sendo uma importante fonte de retenção novos talentos.

As notas das melhores empresas tiveram destaque entre várias categorias, sendo as duas primeiras: Gestão estratégica e objetivos e Gestão do reconhecimento e recompensa. Assim, pode-se notar que os benefícios oferecidos que não são mandatórios por lei, fazem com que as empresas se tornem destaques e consequentemente, retenham seus talentos os deixando extremamente motivados dentro das empresas, alavancando o nível de felicidade no trabalho dos colaboradores e também as empresas, por se tornarem as melhores para se trabalhar. Isto, só sendo possível após analisarem o que a empresa oferece e o que dizem os funcionários.

Para a empresa se tornar como uma das melhores para se trabalhar e ainda, para ficar por 20 anos entre as melhores, faz-se necessário ter planos de benefícios acima da média, além dos salários, que ficam acima da média do mercado, o pacote de benefícios acrescenta valores na remuneração recebida pelos colaboradores, da mesma forma que se pode citar também os processos de gestão de carreira. Conclui-se então, que benefícios espontâneos são um grande diferencial no mercado de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se concluir que os objetivos deste trabalho foram alcançados. Com este trabalho foi possível verificar que os benefícios oferecidos ao colaborador são extremamente importantes de acordo com a visão de gestores de empresas de grande sucesso, considerando notas, ranking e quantidades de vezes que consta no guia, uma vez que para eles os benefícios contemplam uma remuneração estratégica da empresa, ou seja, ele possui maior poder para atrair e reter seus talentos. Quanto maior o número de benefícios estratégicos a empresa oferecer e maior a percepção dos funcionários, maior o nível de satisfação dos mesmos.

Esse é um ponto de extrema importância para essas empresas que estão as melhores empresas para se trabalhar, por isso a pesquisa abrangeu empresas consideradas de renome no mercado nacional e internacional de trabalho como referência, já que focam no desenvolvimento de seus profissionais. A importância e o peso dos benefícios para empresas com notas das melhores empresas foram adquiridos por conta das gestões de estratégias, reconhecimento e recompensa para os colaboradores. Maior dificuldade encontrada pelas empresas no mercado competitivo de empresas de relevâncias pela gerência é garantir que todos estejam satisfeitos com os salários e benefícios ofertados.

Compreender a importância do tema e especialmente os fatores de retenção, é uma necessidade também para as organizações brasileiras. Essa necessidade ganha força no contexto atual em que o mercado de trabalho passa por mudanças que têm como reflexo a dificuldade de reter os profissionais e, em especial, aqueles com desempenho superior.

Durante toda a pesquisa o guia leva em consideração, além do que a empresa oferece, o que os colaboradores tem a dizer sobre a mesma. O índice de felicidade no trabalho atingiu notas extremamente elevadas.

Assim as empresas atraem e retêm talentos deixando-os extremamente satisfeitos dentro das empresas, alavancando o nível de felicidade no trabalho dos colaboradores e também as empresas, por se tornarem as melhores para se trabalhar. Além de benefícios usuais, plano de previdência privada, seguro de vida, plano de saúde que são os de maior importância, seguido por reconhecimento, desenvolvimento, capacitação e educação continuada, são pontos de destaque entre as empresas analisadas.

Como um todo, gestores e colaboradores possuem percepção parecidas, em relação a importância dos benefícios e quanto a motivação dos colaboradores. O que deixa claro que as empresas citadas estão no caminho correto por estarem dentre as melhores empresas para se trabalhar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no Curso de Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CERVO, A; BERVIAN, P. **Metodologia Científica**. 5.ed. São Paulo: Afiliada, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o papel dos recursos humanos nas organizações**. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho**. 6. ed. Barueri: Editora Manole, 2009.

DOW BRASIL. **Porque trabalhar na DOW?**. Disponível em: <<http://www.dow.com/brasil/carreiras/por-que-trabalhar-na-dow.htm>> Acesso em: 08 mai. 2017.

GERHARDT, T.E.; SILEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GUIA EXAME VOCÊ S/A. **As 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/as-150-melhores-empresas-para-voce-trabalhar-2016/>> Acesso em: 25 abr. 2017.

LEAL JR., I.C.; SILVA, A. J. C. A implementação do sistema de benefícios espontâneos nas organizações como fator de desenvolvimento empresarial consistente – Um panorama da região sul fluminense. **XI SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. 2014. Disponível em: http://www.inf.aedb.br/seget/artigos06/554_Beneficios%20Espontaneos%20Seget.pdf Acesso em: 08 maio 2017.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Administração da Remuneração tradicional e estratégica: elementos de estatística aplicada: normas legais: benefícios**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MILKOVICH, G. T. **Administração de RH**. São Paulo: Atlas, 2000

OLIVEIRA, P. W. S.; LEONE, R.J.G. Gestão estratégica de benefícios: proposição de um modelo matemático para assistência médica dos funcionários. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 2, p. 104-127, 2008.

TRANSPES. Transpes: **Os motivos para ser eleita, por três vezes consecutivas, a melhor empresa para se trabalhar no Brasil**. Disponível em: <http://www.transpes.com.br/blog/76#sthash.HlozrMd.dpuf> Acesso em: 09 mai. 2017.

WHIRLPOOL. **Jovens Talentos**. Disponível em: <https://www.whirlpool.com.br/jovenstalentos/trainee/perfil-e-beneficios> Acesso em: 04 mai. 2017.

WHIRLPOOL. **Whirlpool adota sistema de home office para unidades administrativas.** Disponível em: <https://www.whirlpool.com.br/2016/12/whirlpool-adota-sistema-de-home-office-para-unidades-administrativa> Acesso em: 05 mai. 2017.

WOOD JR., T. **Remuneração Estratégica:** a nova vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 2004.