

Satisfação dos funcionários com os benefícios oferecidos pela empresaⁱ

Amanda Silveira de Oliveira¹
Heikimen Fernando da Silva Leal²
Orientador(a): Prof^a Juliana Saboia de Melo³

Resumo: O objetivo do presente artigo tem como finalidade analisar a satisfação dos funcionários com os benefícios oferecidos pelas empresas, além de saber quais os benefícios mais atraem os funcionários e quais benefícios as empresas mais oferecem. Para isso, foi aplicado uma pesquisa quantitativa descritiva, por meio de questionário em uma amostra não probabilística e por concordância composta de 210 pessoas. Os resultados foram analisados estatisticamente a fim de analisar o objetivo do estudo. Como principais resultados de pesquisa, podemos verificar que cerca de 70% dos respondentes estão satisfeitos com os benefícios oferecidos pelas suas empresas. Além disso, verificamos que o benefício mais oferecido pelas empresas, cerca de 82%, é o vale transporte, em segundo lugar o plano de saúde, com cerca de 75% e em terceiro lugar, vale refeição com 61%. O benefício que os respondentes acham mais importante é o plano de saúde com quase 90%.

Palavras-chaves: Satisfação; Benefícios; Funcionários.

1 INTRODUÇÃO

Chiavenato (2009) diz que o benefício é uma forma indireta de remuneração que visa oferecer aos funcionários uma base para a satisfação de suas necessidades pessoais. As empresas estão cada vez mais buscando formas de ter os empregados motivados nas suas dependências. Segundo Chiavenato (2009), alguns dos fatores que estão fazendo as empresas se preocuparem mais com isso são: exigências dos funcionários, exigências dos sindicatos, legislação trabalhista, competição entre as organizações na disputa pelo mercado de recursos humanos, seja para atrair ou manter talentos. Em geral, os planos de benefícios servem para ajudar a diminuir a rotatividade de pessoal, além de tornar o funcionário mais motivado e com uma melhor qualidade de vida.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar a satisfação dos funcionários com os benefícios oferecidos pelas empresas. Além disso, visa verificar quais são os benefícios que mais atraem os funcionários e quais são mais oferecidos pelas empresas.

Lacombe (2011) complementa que os benefícios não são obrigatórios, são concedidos por liberalidade da empresa, em virtude de acordo sindical ou para ganhar competitividade no

¹ Graduanda do curso de Administração, Cesuca- Faculdade Inedi. E-mail: amanda.silveira0904@gmail.com.

² Graduando do curso de Administração, Cesuca- Faculdade Inedi. E-mail: heikimen.leal@gmail.com.

³ Docente do curso de Administração, Cesuca- Faculdade Inedi. E-mail: julianamelo@cesuca.com.br.

mercado de trabalho, retendo assim pessoal de melhor nível. Os benefícios, se bem informados, são um diferencial na hora da contratação de um novo funcionário. Segundo o autor, os benefícios aumentam a produtividade, reduzindo a rotatividade, em consequência reduz a perda do investimento feito nos profissionais no ato da contratação. Para as empresas é mais vantajoso dar benefícios do que aumentar o salário, devido aos altos encargos sociais sobre o valor do salário nominal.

A seguir, será apresentado o referencial teórico que aborda os diferentes tipos de benefícios, a diferença entre eles, além de exemplificá-los. Será analisado também o que dizem as teorias sobre motivação e satisfação no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 BENEFÍCIOS

Denomina-se benefícios o conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salários. (MARRAS, 2011). Chiavenato (2010) fala também que benefícios são vantagens concedidas pelas organizações que podem influenciar poderosamente o grau de qualidade de vida nas organizações. Os benefícios não foram criados somente para melhorar a vida social do trabalhador, mas também para estimular crescimento e melhor desempenho organizacional. Não visa simplesmente recompensar seus colaboradores pela sua dedicação e trabalho, mas também tornar a sua vida mais fácil e agradável, ou seja, oferecer aos colaboradores, benefícios e serviços que se a organização não os oferecer, terão que adquirir no mercado com o seu próprio salário. Procuram atender as necessidades dos indivíduos e ajudam a proporcionar uma vida pessoal, familiar, e de trabalho mais tranquila e produtiva.

Alguns dos benefícios mais importantes são: transporte de pessoal (a empresa oferecer um veículo ou transporte fretado para o funcionário se deslocar para o ambiente de trabalho); alimentação (refeitórios na empresa que ofereçam além de almoço, café da manhã e tarde); assistência médica (cobertura total ou parcial de despesas médicas); assistência odontológica (consultório dentário na própria empresa ou local próximo); seguro de vida em grupo (seguro de acidentes pessoais); planos de empréstimos pessoais (assistência financeira ao seu pessoal); serviço social (solução de casos e problemas individuais), entre outros. (Chiavenato, 2009)

Segundo Gil (2016), incentivos são recursos importantes para ajudar na motivação das pessoas. A relação entre esses dois fatores, no entanto, não é tão simples, como imaginava Taylor. Se os empregados têm bons salários, desempenham funções estimulantes e são reconhecidos pela gerência, devem desempenhar bem suas atribuições, independentemente da oferta de novos incentivos. A concessão de benefícios financeiros por si só, conforme a teoria de Herzberg, não é suficiente para motivar as pessoas. Com efeito, é necessário garantir que os empregados estejam satisfeitos com seus salários para que outros fatores possam motivá-los.

Segundo Maximiano (2014), os jovens adultos com filhos valorizam mais a possibilidade de aumento de salário, já os mais velhos dão mais valor aos planos de aposentadoria. Já os planos de saúde estão entre os benefícios mais valorizados entre os empregados. Marras (2011), complementa que no nível estratégico alguns executivos podem receber alguns benefícios que são tão importantes quanto o seu salário nominal. Há empresas também, que colocam a disposição do empregado uma série de benefícios e lhes dão a possibilidade de escolher quais mais os interessam para compor a sua remuneração, são chamados de plano flexível. Um dos grandes atrativos deste tipo de plano é a possibilidade de sanar suas necessidades e garantir uma melhor qualidade de vida.

Chiavenato (2009) complementa que os processos de manter pessoas na organização são focados em aspectos como remuneração, benefícios, condições de trabalho e gestão de conflitos. Isso é uma busca por uma melhoria contínua que resulta na organização como um melhor lugar para se trabalhar. Os sistemas de incentivos e recompensas se adequam a cada dia mais com as diferenças individuais de cada um: diferentes expectativas, desejos, qualidade de vida, necessidades e culturas. Os sistemas antigos e únicos de benefícios estão dando lugar a novos e alternativos sistemas de recompensas e benefícios. Para atingir a melhor satisfação dos funcionários os benefícios devem ser personalizados com as exigências e necessidades de cada um dos empregados.

Como pode-se verificar, os benefícios são divididos em 2 tipos: benefícios compulsórios e benefícios espontâneos: Marras, (2011) diz que benefícios compulsórios são aqueles que a empresa oferece aos seus empregados atendendo as exigências das leis ou de normas legais como acordos ou convenção coletiva. Tais como: 13º salário, salário família, vale transporte, vale refeição, abono de férias, horas extras. Ele cita também que benefícios espontâneos são aqueles que a empresa oferece aos seus trabalhadores por vontade própria, afim de atender as necessidades dos empregados e tornar a sua empresa bem vista e competitiva no mercado de trabalho. Tais como: seguro de vida, cesta básica, veículo a disposição do funcionário, bolsa de estudos, clube, assistência odontológica.

A General Motors buscou uma abordagem diferente para descobrir a importância dos benefícios para os seus trabalhadores. Eles fizeram uma ligação entre redução de benefícios e absenteísmo. Os empregados que tivessem mais de 20% de ausência no trabalho durante os primeiros seis meses de trabalho, deveriam receber aconselhamento. Se essa taxa continuasse nos próximos seis meses do contrato, seus benefícios seriam cortados na mesma taxa que o seu nível de absenteísmo. Após este estudo, a GM teve uma redução de 11% na taxa de absenteísmo no primeiro ano (BOUDREAU, 2006).

A seguir, na figura 1 será analisado a vantagens dos benefícios para as organizações e para os empregados.

VANTAGENS DOS BENEFICIOS
PARA AS ORGANIZAÇÕES
Eleva a moral dos funcionários
Redução de rotatividade
Satisfação e motivação do funcionário
Redução de queixas

Aumento de produtividade
Promove relações públicas com a comunidade
Aumento do bem estar
PARA OS EMPREGADOS
Assistência nas necessidades individuais
Aumento da satisfação individual
Contribui para o desenvolvimento pessoal
Oferece compensações extras
Reduz as causas de insatisfação com a empresa

Figura 1: Comparativo de vantagens dos benefícios para as organizações e para os empregados.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2015)

2.2 SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

Segundo Gil (2016), o mundo dos negócios exige altos níveis de motivação para as pessoas. Trabalhadores motivados para realizar seu trabalho diariamente tende a proporcionar melhores resultados. A motivação pode ser o principal requisito para a produtividade da empresa melhorar, ela é a chave do comprometimento. Por isso, deve-se identificar os fatores capazes de promover cada vez mais a motivação dos funcionários e investir neles para um melhor desempenho organizacional. Antigamente acreditava-se que a motivação vinha de pessoas exemplos, como professores, mães, pais ou chefes. Hoje sabe-se que a motivação tem origem em uma necessidade.

Ribeiro (2012), diz que se o trabalhador se sente motivado e valorizado como pessoa e está motivado com a perspectiva de crescimento profissional, o gerente terá mais condições de se colocar a frente do trabalhador para qualquer tipo de negociação.

Existem algumas teorias relacionadas ao processo motivacional. A teoria de Maslow, conhecida como a hierarquia de necessidades, é descrita por um conjunto de cinco necessidades: fisiológicas, tais como fome e sede; segurança, que vão desde estar se sentindo seguro em casa como ter um emprego estável; sociais, que são sentimentos, afeto; estima, que nada mais é do que o reconhecimento pessoal e auto realização. Para Marras (2000), a motivação é a força principal que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação.

A teoria de McGregor, mais conhecida como teoria X e Y, mostra dois tipos diferentes de colaboradores, um que não é ambicioso e faz somente o que lhe é designado e outro que busca sempre atingir os seus objetivos e quer sempre explorar mais. Essa teoria ressalta que as pessoas não são somente membros de organizações, mas são vistas principalmente como indivíduos. Herzberg afirmou que o maior fator motivacional para o homem encontra-se no interior do seu próprio trabalho. De acordo a teoria de dois fatores, ele diz que existem dois tipos de fatores, os que causam satisfação ou motivação, exemplificados por um reconhecimento em público, realização do seu próprio trabalho, possibilidade de aumento de status e os que causam insatisfação, relacionados com os aspectos do trabalho que se relacionam com a sua vida pessoal.

Vromm e Rotter, publicaram suas pesquisas baseadas em dois fatores motivacionais: o valor da recompensa e o que se espera como recompensa. Para Marras (2000), a resposta do indivíduo é proporcional não só ao que ele espera receber em troca, mas também aos níveis de expectativa que ele tem em relação ao que deve receber. Bergamini (2013) complementa que todas essas teorias privilegiavam apenas um único fator de motivação, seja ele o dinheiro, o relacionamento social ou a autorrealização.

Para Ferreira (2013), a motivação geralmente se revela por meio de expressões e gestos positivos. Pessoas envolvidas em trabalhos altamente estimulantes costumam apresentar um brilho intenso no olhar. Apesar da dificuldade de motivar e ter pessoas satisfeitas no ambiente de trabalho ser grande, existem várias recomendações que podem influenciar na motivação dos empregados e impactar na sua satisfação como indivíduo e consequentemente na sua qualidade de vida. Segundo o modelo de Hackman e Oldham, resultados como motivação interna, satisfação no trabalho, qualidade no desempenho e baixo absenteísmo são obtidos quando alguns dos estados psicológicos estão presentes no trabalho. Ferreira complementa também que é importante haver satisfação com as variáveis que tem relação com o bem estar e a satisfação do indivíduo, pois a insatisfação pode reduzir o interesse em permanecer na empresa e impactar nos resultados e comprometimento do funcionário. Sabe-se que uma pessoa é diferente da outra, os estímulos que atraem algumas podem ter efeito oposto em outras, além disso, dependendo do momento ele pode ser percebido e valorizado de formas diferentes.

Para Siqueira (2008), a expressão satisfação no trabalho representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas nas organizações. Ou seja, cada uma das cinco dimensões de satisfação do trabalho compreende um foco, como por exemplo o salário, os colegas, a chefia, as promoções e benefícios e o próprio trabalho. A satisfação no trabalho é relacionada com o retorno ofertado pelas empresas.

Conhecer cada empregado, suas aspirações, os estímulos que lhe são atrativos, é muito importante para que cada empresa possa oferecer soluções de gestão de pessoas adequadas ao seu público-alvo, considerando os objetivos estratégicos da organização. (FERREIRA, 2013).

3 METODOLOGIA

Segundo Gil (2012), o objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas, que permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social. A principal vantagem da pesquisa bibliográfica é permitir ao investigador encontrar respostas sobre alguns problemas.

Será realizada uma pesquisa quantitativa descritiva por meio de questionário, a fim de avaliar a satisfação dos funcionários com relação aos benefícios oferecidos pelas empresas. Segundo Gil (2012), nas pesquisas deste tipo salienta-se estudar as características de um grupo, o nível de satisfação, levantamento de opiniões e atitudes e preferências de uma determinada população. Para Creswell (2010), a pesquisa quantitativa é um meio para testar teorias objetivas, examinando a relação entre as variáveis. Essas podem ser medidas por

instrumentos, para que os dados numéricos possam ser analisados por procedimentos estatísticos. Fonseca (2002), esclarece que as pesquisas quantitativas se concentra na objetividade, só pode ser considerada através da análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados.

Segundo Gil (2012), questionário é a investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, comportamento, valores e interesses. A resposta dessas questões é que irão proporcionar os dados para descrever as características da população pesquisada e testar hipóteses que foram construídas ao longo do planejamento de pesquisa. Para Pereira (2016) questionário é uma série de perguntas ordenadas que devem ser respondidas por escrito pelo informante. Deve ser objetivo, limitado em extensão e estar acompanhado de instruções, as quais devem esclarecer o propósito da aplicação da pesquisa e possibilitar ao informante a facilidade do preenchimento.

A pesquisa será realizada em uma amostra não probabilística e por concordância composta por um total de 210 pessoas. Segundo Pereira (2016), as amostras não probabilísticas podem ser representadas por amostras acidentais, que são compostas por pessoas escolhidas aleatoriamente e amostras intencionais que são pessoas escolhidas intencionalmente para responder o questionário. Os dados serão analisados estatisticamente, com o propósito de descrever, resumir os dados e identificar as relações e diferenças entre variáveis.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste capítulo será apresentado os dados coletados através de uma pesquisa afim de conhecer a amostra utilizada. Essa pesquisa foi aplicada em uma amostra de 210 pessoas, sendo elas 56,7% do sexo feminino e 43,3% do sexo masculino. Também foi identificado que 32,9% dos entrevistados tem entre 25 e 30 anos, 25,2% entre 31 e 36 anos, 17,6% de 37 à 42 anos e os outros 24% dos entrevistados possuem mais de 42 anos. Observou-se também que 39% dos entrevistados está cursando ensino superior, além disso, 1,4% já possuem o ensino superior completo e 9% dos entrevistados possuem pós graduação.

Quanto a renda familiar, 42,9% das pessoas possuem uma renda familiar entre R\$ 3.152,01 à R\$ 7.880,00, 37,1% das pessoas possuem uma renda de R\$ 1.576,01 à R\$ 3.152,00 e apenas 1% possui uma renda superior a R\$ 15.760,00. Observou-se também, conforme mostra a figura 2, mais da metade dessa amostra trabalha em empresa de grande porte, cerca de 16% em médio porte, 11,4% em pequeno porte e quase 22% trabalha em micro empresas.

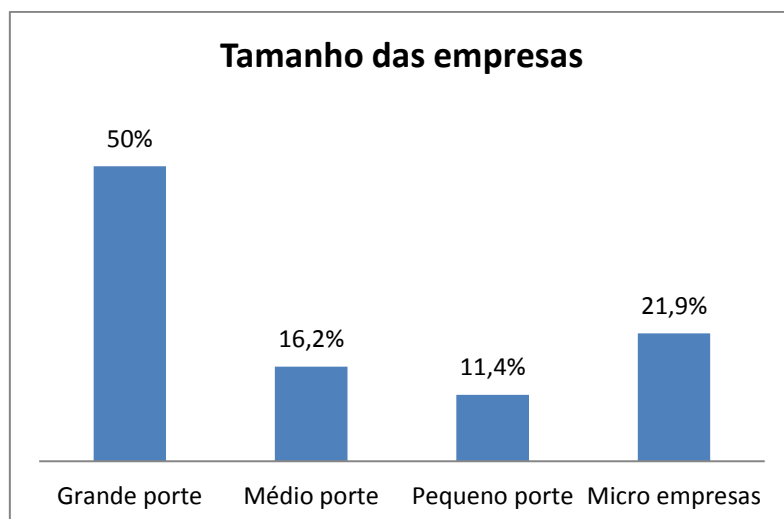


Figura 2: Tamanho das empresas

Fonte: Dados de pesquisa

4.1 SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Em relação a satisfação dos funcionários com os benefícios oferecidos pelas empresas através da pesquisa realizada, verificou-se que 90,5% dos entrevistados estão trabalhando atualmente e somente 9,5% não estão. As pessoas que não estão trabalhando atualmente responderam a pesquisa levando em consideração a última empresa trabalhada. Cerca de 62% dos funcionários afirmam que o bom nível salarial ajuda na motivação dos funcionários, concordando com isso cerca de 50% dos entrevistados preferem receber aumento salarial do que benefícios. Gil (2016) afirma que se os empregados têm bons salários eles desempenham bem as suas funções, independentemente da oferta de novos benefícios. É necessário que os funcionários estejam satisfeitos com o seu nível salarial para que possam ser motivados por outros fatores.

Na figura3, verifica-se que cerca de 70% dos entrevistados está satisfeito com os benefícios oferecidos pelas empresas e somente 30,5% não está satisfeito.

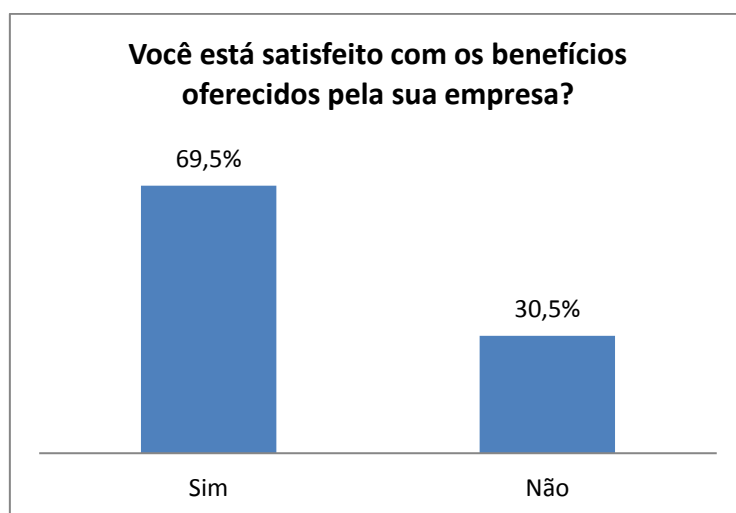


Figura 3: Satisfação com os benefícios oferecidos pela empresa

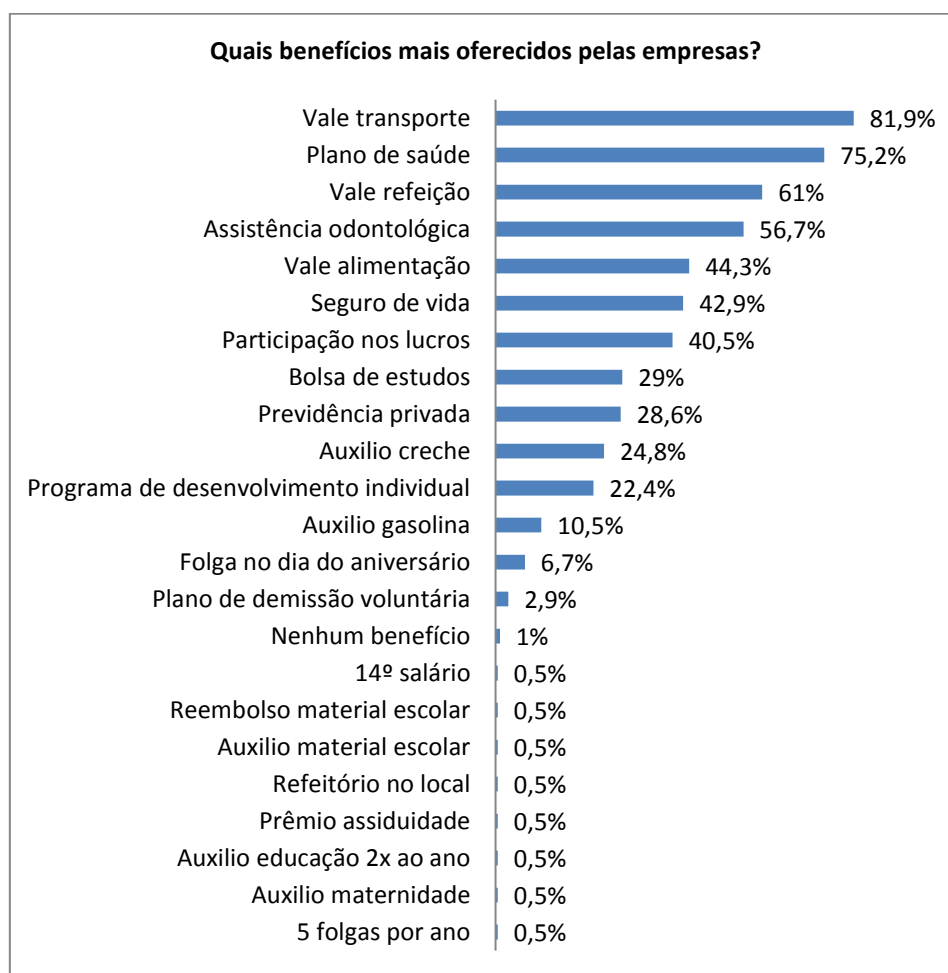
Fonte: Dados de pesquisa

Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha

Os dados da figura 3, colabora com Ferreira (2013), que diz que há uma grande dificuldade em motivar e ter as pessoas satisfeitas no ambiente de trabalho e que a motivação se revela através de gestos positivos. Um funcionário bem motivado pode impactar positivamente nos resultados obtidos na empresa e no comprometimento do funcionário.

4.2 BENEFÍCIOS OFERTADOS

Lacombe (2011) afirma que os benefícios não são obrigatórios, são concedidos por liberdade da empresa. Conforme mostrado no gráfico abaixo, cerca de 90% das empresas oferecem vale transporte como benefício. O segundo benefício mais oferecido é o plano de saúde (75,2%). Chiavenato (2009) afirma que o benefício mais oferecido pelas empresas é o transporte de pessoal, seja ele um transporte fretado ou ajuda de custo para deslocamento do funcionário.



Maximiano (2014), afirma que pessoas mais jovens preferem a possibilidade de aumento salarial e pessoas mais velhas preferem os planos de aposentadoria. Conforme pesquisa aplicada, verifica-se que cerca de 87% das pessoas acha plano de saúde o benefício mais importante, 47% acha o programa de participação de lucros o segundo benefício mais

importante e em terceiro lugar bolsa de estudos, com cerca de 43% e em último lugar, com cerca de 3% está o plano de demissão voluntária.

Quando questionado se preferem receber benefícios que tenham relação com dinheiro do que folgas, cerca de 60% das pessoas preferem receber benefícios que tenham relação com dinheiro ao invés de folgas. Cerca de 32% das pessoas dizem que a redução da carga horária ajuda na motivação dos funcionários.

Com base nas informações levantadas e analisadas, pode-se verificar que a pesquisa está de acordo com o que mostra os autores. A satisfação e motivação dos funcionários depende de diversos fatores que podem ter relação com os benefícios ou salários ofertados pelas empresas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise sobre a satisfação dos funcionários com os benefícios pelas empresas, além de nos mostrar através de uma pesquisa quais benefícios mais atraem os funcionários e quais são mais oferecidos pelas empresas.

Dada a importância do assunto, pode-se concluir que a motivação e satisfação dos funcionários tem a haver com uma série de fatores, podendo eles ser ligados ao nível salarial ou aos benefícios em que essa empresa os oferece. Verificou-se através de uma pesquisa com diversos autores, que os benefícios foram criados para melhorar a vida social do trabalhador, estimular ele a desempenhar melhor as suas tarefas organizacionais, além de recompensá-los por sua dedicação e trabalho, procurando atender as suas necessidades individuais e lhe dar uma qualidade de vida melhor.

Com os dados do questionário coletados, pode-se verificar que a maioria dos respondentes (cerca de 70%) está satisfeito com os benefícios que a sua empresa oferece, além disso consegue-se verificar que o benefício mais oferecido pelas empresas é o vale transporte, todavia o benefício que mais atrai os funcionários é o plano de saúde.

Com o resultado deste estudo, pode-se verificar o quanto é importante as empresas conhecer os seus empregados e saber das necessidades individuais de cada um deles, conseqüentemente, fica mais viável apresentar uma solução de gestão de pessoal visando a característica do grupo de trabalho. A satisfação no trabalho é um fenômeno de difícil entendimento e que variam ao longo do tempo devido as circunstâncias.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília. **Motivação nas organizações**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BOUDREAU, Georde. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2006.

C o m p l e x o d e E n s i n o S u p e r i o r d e C a c h o e i r i n h a

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. Ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 6. Ed. São Paulo: Manole, 2009.

CRESWELL, John. **Projetos de pesquisa. Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. Ed. São Paulo: Bookman Artmed, 2010.

FERREIRA, Patricia. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. LTC, 2013.

FONSECA, J.J. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2. Ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: Princípios e tendências**. 2.Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. Ed. – São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Recursos humanos: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global**. 1. Ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014.

PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. Ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. 2.Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SIQUEIRA, Mirlene. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão**. São Paulo: Bookman Artmed, 2008.

ⁱ Este trabalho foi destaque na XII Mostra de Iniciação Científica do Cesuca 2018.