

**FACULDADE PATOS DE MINAS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**CRISTINA CAIXETA DA SILVA**

**IMPACTO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS NAS  
ORGANIZAÇÕES**

**PATOS DE MINAS  
2015**

**CRISTINA CAIXETA DA SILVA**

**IMPACTO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS NAS  
ORGANIZAÇÕES**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito parcial para a conclusão do Curso de Administração.

Orientador: Prof.<sup>a</sup>. Esp. Cíntia Cristina de Moura

**PATOS DE MINAS  
2015**

# IMPACTO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Cristina Caixeta da Silva\*

Cintia Cristina de Moura\*\*

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar os impactos que a implantação dos benefícios sociais tem nas organizações, já que nos dias atuais as pessoas não trabalham somente para receber algo que as remunerem e sim ter seus talentos reconhecidos. Com isso as organizações necessitam desenvolver estratégias claras de recursos humanos para que possam conquistar, reter e motivar seus talentos. A metodologia usada foi qualitativa e contou com descrições e conceitos referentes ao tema onde observamos que um plano de benefício social implantado corretamente por uma organização se torna um diferencial competitivo no mercado, não considerando os planos de benefícios um custo, mas sim um investimento.

**Palavras-chave:** Benefícios. Remuneração. Organizações.

## ABSTRACT

This article aims to analyze the impact that the implementation of social benefits has in organizations, since these days people not only work together for something that remunerates but also have their talents recognized. With that organizations need to develop clear strategies for human resources so that they can win, retain and motivate talents. The methodology was qualitative and included descriptions and concepts on the topic where it was concluded that a social benefit plan properly implemented by an organization becomes a competitive advantage in the market, not including benefit plans cost, but an investment.

**Keywords:** Benefits. Remuneration. Organizations.

---

\*Aluna do Curso de Administração da Faculdade Patos de Minas (FPM) formada no ano de 2015. cristina.caixeta@yahoo.com.br

\*\*Professora de Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional no curso de Administração da Faculdade Patos de Minas. Especialista em Gestão de Pessoas. cintiaacm.moura@gmail.com.

# **1 - INTRODUÇÃO**

## **1.1 - Tema e Delimitação do tema**

Este artigo aborda o que são benefícios, como eles podem ou não ter influência dentro das organizações. Tendo em vista que, hoje as pessoas não trabalham somente com a finalidade de serem remuneradas apenas pelos seus esforços físicos e mentais, mas sejam também reconhecidas por seus talentos.

## **1.2 - Formulação do Problema**

Qual o papel dos benefícios na retenção e manutenção de pessoas nas organizações?

## **1.3 - Objetivos**

### **1.3.1 - Objetivo Geral**

Analisar o impacto na concessão de benefícios dentro da organização e entender se é ou não um fator determinante na retenção e manutenção de pessoas.

### **1.3.2 - Objetivos Específicos**

- Revisar a bibliografia em Gestão de Pessoas sobre benefícios.
- Verificar as mudanças ocorridas dentro das organizações em decorrência da implantação dos benefícios.
- Confirmar se os benefícios são um fator ou não determinante na retenção e manutenção de pessoas.

## **1.4 - Justificativa**

O tema é relevante porque, nos dias atuais, as pessoas não trabalham somente com a intenção de receber algo que as remunere, elas buscam trabalhar onde possam também ser reconhecidos os seus talentos.

A administração contemporânea nos ensina sobre o valor que os funcionários são capazes de agregar a uma organização e como afetam diretamente no valor da mesma. Assim, não se considera mais apenas o patrimônio físico e tecnológico, mas também o intelectual da organização.

Diante da crescente importância dada às pessoas, as organizações precisam desenvolver estratégias claras de recursos humanos para que possam conquistar, reter e motivar seus talentos.

A retenção de talentos através de benefícios é de extrema importância também para as empresas, pois essas dependem da mão de obra qualificada para a execução de seus produtos e serviços. Podemos afirmar que tanto empresa, quanto funcionários são beneficiados.

A vantagem em desenvolver uma estratégia de benefícios como forma de remunerar os colaboradores é que ao terem potencializadas as habilidades e conhecimentos os colaboradores também são motivados a alcançarem suas metas, portanto, existem ganhos para as empresas que retêm seus talentos e principalmente para os colaboradores, o que reflete para a sociedade de modo geral.

## **1.5 - Metodologia**

Esta pesquisa foi qualitativa do ponto de vista da abordagem do problema, pois contou com descrições, exemplos e conceitos referentes ao tema. Exploratória quanto ao alcance de seus objetivos, foi realizada por meio de levantamento bibliográfico. As fontes utilizadas foram livros, artigos e revistas, adquiridos por empréstimo em bibliotecas, acessos a sites como Google acadêmico e outras bases de dados científicos e tais publicações datam de 2003 a 2015.

As palavras-chaves para busca foram: Benefícios nas Organizações, Impacto dos Benefícios, Gestão de Benefícios.

## 2- BENEFÍCIOS SOCIAIS

### 2.1 - Conceito

Os benefícios sociais são aspectos indiretos da remuneração dos empregados, incluindo remuneração fora do trabalho, pagamento de seguro e assistência médica, serviços aos empregados e renda de aposentadoria. (1)

Por outro lado, os benefícios podem ser entendidos como vantagens concedidas pela organização a título de pagamento adicional dos salários ou pagamentos financeiros indiretos oferecidos aos funcionários, como por exemplo, férias, pensões e planos de educação. (1)

Sendo assim, podemos afirmar que os benefícios sociais são facilidades, regalias, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus funcionários. Os benefícios estão relacionados intimamente com aspectos da responsabilidade social das organizações.

### 2.2 - Origens dos Benefícios

A origem e o desenvolvimento dos benefícios sociais se devem pelas seguintes causas:

- Competição entre as organizações na disputa de talentos humanos seja para atraí-los ou para mantê-los.
- Exigências dos sindicatos.
- Exigência da legislação trabalhista e previdenciária.
- Impostos atribuídos às organizações que passaram a representar meios lícitos de dedução de suas obrigações tributárias.
- Necessidade de contribuir para o bem-estar dos colaboradores e da comunidade.

Inicialmente os benefícios e planos de serviços foram criados com o propósito de reter talentos e baixar a rotatividade de pessoal, hoje, além do aspecto competitivo no mercado de trabalho, são voltados para a preservação das condições físicas e mentais dos seus funcionários. (2)

### 2.3 - Tipos de Benefícios Sociais

Para Chiavenato, os planos de serviços sociais são planejados para auxiliar o funcionário em três importantes áreas de sua vida:

1. No exercício do cargo: através de gratificações, seguro de vida, prêmios de produção, etc.
2. Fora do cargo, mas dentro da empresa: oferecendo refeitório, cantina, transporte, lazer, etc.
3. Fora da empresa, ou seja, na comunidade: oferecendo atividades comunitárias, recreação, etc.(2).

Os planos de serviços e benefícios sociais podem ser classificados de acordo com sua exigência, sua natureza e seus objetivos.

Quanto a sua exigência, os benefícios podem ser legais ou espontâneos. Os benefícios legais são os exigidos pela legislação trabalhista ou previdenciária, ou ainda por convenção coletiva entre sindicatos tais como: 13 salários, férias, aposentadoria, horas extras, seguro acidente de trabalho, auxílio doença, salário família, salário maternidade, adicional por trabalho noturno, etc. Alguns desses benefícios são pagos pela empresa, enquanto outros são pagos pelos órgãos previdenciários, ao passo que os benefícios espontâneos são concedidos por mera liberalidade das empresas para estimular os funcionários a produzirem mais e melhor, e para garantir maior comprometimento do funcionário com a empresa. Esses benefícios também mostram a lealdade da empresa para com os funcionários, podemos citar as gratificações, seguro de vida em grupo, auxílio transporte, assistência medica hospitalar, incentivo a educação, etc. (1)

Quanto à natureza, os benefícios podem ser monetários ou não monetários. Os benefícios monetários são benefícios concedidos em dinheiro e normalmente acrescidos a folha de pagamento. Vale lembrar que eles geram encargos sociais pode-se citar como exemplo as gratificações. Os benefícios não monetários são oferecidos em forma de serviços, vantagens ou facilidades aos funcionários, como refeitório na empresa, clubes ou grêmios recreativos, serviços de banco na empresa, serviço social de aconselhamento e transporte concedido pela empresa. (1)

Quanto aos objetivos, os planos de benefícios podem ser assistenciais, recreativos e supletivos. Os benefícios assistenciais visam prover o funcionário e sua família de certas condições de segurança e previdência em casos de imprevistos ou emergências, como assistência médica hospitalar e odontológica, assistência financeira através de empréstimos, complementação de aposentadoria ou planos de previdência privada, complementação de salário em afastamento prolongado por doença, serviço social e creche para os filhos de funcionários, seguro de vida em grupo ou de acidente pessoais. Os benefícios recreativos são aqueles que visam proporcionar aos funcionários, e às vezes seus familiares, condições físicas e psicológicas de repouso, diversão, higiene mental, lazer, recreação. Entre eles temos: grêmio ou clube e música ambiente, áreas de lazer nos intervalos de trabalho, atividades esportivas e comunitárias, passeios e excursões programadas. Os benefícios supletivos são aqueles que visam proporcionar aos funcionários certas facilidades, conveniências e utilidades para melhorar a sua qualidade de vida. Inclui restaurante no local de trabalho, estacionamento privativo e transporte, horário flexível de trabalho, cooperativas de gêneros alimentícios ou convênios com supermercados e agências bancárias no local de trabalho. (1)

#### **2.4 - Benefícios Flexíveis**

A importância de um benefício varia de acordo com o momento de carreira e de vida de uma pessoa. Para jovens com até dois anos de atuação, ofertas de cursos e oportunidades de desenvolvimento são mais importantes do que o salário em si, enquanto para os profissionais mais experientes os benefícios são mais valorizados, já que eles estão formando família e construindo sua identidade social.

(3)

Os planos flexíveis dão aos funcionários a opção de escolher, entre os benefícios disponíveis, aqueles que são mais adequados ao seu perfil, condição familiar e estilo de vida. Um plano flexível possibilita um ajuste maior entre o valor investido pela empresa e o valor percebido pelo funcionário, e também um fator de traços culturais e apoiador de um estilo gerencial mais aberto e moderno. (1).

Podemos apontar os pros e contras (4).

**Prós:**

- Os funcionários escolherem o pacote que melhor satisfaça às suas necessidades pessoais;
- Os benefícios flexíveis ajudam a empresa a adaptar-se às necessidades mutáveis de uma força de trabalho mutável;
- Aumenta o envolvimento dos funcionários e suas famílias e melhoram a compreensão dos benefícios;
- Planos flexíveis permitem a introdução de novos benefícios a um custo menor. A nova opção é meramente adicional como mais uma em uma ampla variedade de elementos a serem escolhidos;
- Limitam-se os custos e a organização tem a melhor forma de aplicação do seu dinheiro. Os funcionários escolhem dentro desta limitação.

**Contras:**

- Os funcionários podem fazer escolhas inadequadas e não irão sentir seguros quanto a emergências previsíveis;
- Os custos e a carga administrativa aumentam;
- A seleção é adversa- os funcionários escolhem apenas os benefícios que usam. A constante utilização elevada de um benefício pode aumentar o seu custo.

Para serem aplicados esses benefícios flexíveis, deve ser feita uma pesquisa interna de satisfação e o que melhor se adéqua aos colaboradores e ao mesmo tempo a empresa. De uma maneira geral os benefícios estão sendo uma ferramenta inovadora para o desenvolvimento organizacional. (5)

### 3 - IMPACTOS DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES

O tema sobre benefícios sociais está sendo abordado não somente sobre o olhar de mera obrigatoriedade das organizações, mas sim sobre o olhar de como pode ser um fator competitivo para as mesmas.

“Diante da necessidade de se adquirir vantagem competitiva, nada melhor para uma empresa do que ser considerado um excelente local para se trabalhar pelos seus funcionários [...]”. (6). Assim, sabemos o quanto é importante o papel dos benefícios dentro das organizações.

O pacote de benefícios sociais vem agregar à remuneração, trazendo a ela valores sociais, contribuindo assim para uma vida mais digna de seus colaboradores e muitas vezes de suas famílias, uma vez que diversos benefícios são abrangentes a elas. (7)

Desse modo, os benefícios vêm somente agregar valor dentro das organizações, a qualidade de vida na empresa e por consequência a produtividade.

“O plano de benefícios sociais geralmente é oferecido no sentido de atender a um leque diferenciando de necessidades das pessoas. [...]” (8). Com isso conclui-se que as necessidades das pessoas não são as mesmas cabendo assim a organização avaliar qual benefício atenderá melhor.

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. (10)

“Um plano de benefícios possibilita aos colaboradores maiores níveis de satisfação, bem-estar e contribui para a redução do absenteísmo e rotatividade dos funcionários das organizações”. (9). Reduzindo assim com os gastos com as contratações, treinamento e demissões dentro das organizações.

“[...] Hoje, os benefícios não podem mais ser vistos apenas como elemento compensatório, mas tornar-se, na prática, fatores de melhoria da produtividade e da qualidade de vida na empresa e na sociedade.” (1).

Um colaborador satisfeito em uma empresa reflete tendo bons resultados nas organizações e na sociedade

“[...] Além disso, os benefícios servem de estímulo para os funcionários, que vêm a possibilidade de usufruir de vantagens oferecidas pela organização.” (1). Como os colaboradores passam a maior parte do tempo dentro das organizações é necessário se sentirem valorizados e como parte da importante da empresa.

Quanto maior a quantidade de benefícios, maior tende a ser a fidelidade de um funcionário com a empresa; os benefícios salariais são relacionados à manutenção do cargo e não tanto com a satisfação, embora funcionários com maior quantidade de benefícios, remuneração adequada e bom ambiente de trabalho são teoricamente mais satisfeitos do que em situação diferente. (9)

Considerando as diversas formas de remunerar pessoas, atualmente existe uma grande preocupação relacionada à qual seria a melhor alternativa de pagar o colaborador justamente. Pensando nisso, hoje as organizações procuram investir no sistema de remuneração estratégica, ou seja, procura entender os interesses dos seus colaboradores onde também sejam contempladas as ações da empresa, observando-se o grau de desenvoltura e habilidade de cada profissional. (11). Com as mudanças ocorridas dentro das organizações, os perfis dos profissionais também mudaram com isso as suas necessidades não são as mesmas cabendo assim as organizações usarem este fato como estratégia para valorizá-los

Estes pacotes, desenhados na forma em que a organização visualiza as necessidades de seus colaboradores em diversos níveis, visa suprir e amparar as necessidades dos mesmos, buscando em contrapartida maior produtividade e fidelização dos mesmos aos objetivos da empresa. (7)

“A remuneração estratégica pode ser entendida como a aplicação variada de pagar os funcionários, levando-se em consideração o conhecimento da missão, da visão e dos valores institucionais.” (11).

“Os benefícios procuram trazer vantagens tanto a organização como ao empregado, como extensões à comunidade.” (8). Como foi citado por Chiavenato os benefícios trazem vantagem não somente ao empregado mas também a organização e a sociedade

Pode-se verificar que os benefícios sociais geram contrapartidas à empresa, pois, favorecem a produtividade, melhoram o clima organizacional, proporcionam garantias a quaisquer danos ou prejuízos à integridade pessoal ou física dos funcionários. (11)

“Recompensar o funcionário também significa custos, sendo assim se faz necessário uma análise de relação custo x benefícios do sistema de recompensas a ser adotado por uma organização”. (6), por isso as organizações estão buscando uma forma de tornar flexível a forma de conceder os benefícios.

Atualmente as empresas estão aderindo à flexibilização dos benefícios, pelos motivos de redução dos custos e melhorias na sua qualidade, adequando assim ao perfil do colaborador melhorando o relacionamento empregador e empregado. (9).

Esse modelo permite ao trabalhador a escolha do benefício que melhor se adéqua a sua vida, um exemplo pode ser o fato de existir diferenças das necessidades de um colaborador solteiro, de outro que já constituiu família, mas deve-se tomar cuidado para que nenhum colaborador saia prejudicado.

O mercado de trabalho, por sua vez, se encontra em um cenário de significativa dificuldade para empresas tanto na contratação quanto na manutenção de pessoas dentro da organização; os benefícios ofertados para os trabalhadores geram valores tangíveis e intangíveis como, por exemplo, uma maior segurança no trabalho. (10)

“[...] A manutenção dos recursos humanos exige uma série de cuidados especiais, entre os quais sobressaem os planos de compensação monetária, de benefícios sociais e de higiene e segurança do trabalho.” (8). Portanto concluímos que não somente a compensação monetária é relevante para o colaborador, mas sim a sua segurança no ambiente de trabalho e o seu reconhecimento.

Uma pessoa é motivada através do atendimento de suas necessidades, sejam elas físicas, intelectuais, emocionais ou espirituais. Cabe ao líder conhecer e traçar o perfil de seus colaboradores, para que tenha sucesso na motivação de sua equipe. (7)

Hoje nas organizações é extremamente importante que se tenham líderes com sensibilidade suficiente para reconhecer que o capital humano é tão importante quanto o capital financeiro

No mundo contemporâneo com a evolução tecnológica a visão é outra, os pensamentos e ideais sofreram transformações culturais e de valores. Hoje não basta o reajuste em salários, existem outros fatores que vieram contribuir para o contentamento e o progresso nos resultados do empregador e do empregado. (11)

Dentre essas exigências estão o reconhecimento profissional e as recompensas trabalhistas, sendo estes, a estratégia intencional utilizada como forma de vencer a desmotivação dos funcionários frente ao mercado concorrente, bem como o agregar valores institucionais, profissionais e pessoais.

Em contextos gerais, a motivação será fator decisivo em ambientes competitivos e complexos, mas tem-se que definir qual fator motivacional será oferecido, profissionais melhores tendem a ganhar mais e melhor. Portanto, o maior destaque com ênfase na remuneração é justamente quanto vale o profissional de hoje ou qual remuneração o mercado está disposto a pagar por um profissional qualificado que provoque mudança no ambiente de trabalho.

### **3.1- Vantagens para Atrair e Reter o Pessoal**

Os benefícios, se bem comunicados, são úteis como um atrativo no momento da contratação de um novo funcionário e também para reter bons profissionais. Os benefícios aumentam a produtividade na medida em que contribuem para atrair pessoas de melhor nível e para retê-las na empresa, reduzindo a rotatividade e, conseqüentemente, a perda do investimento feito nos profissionais e a da sua experiência nos assuntos da empresa. (12)

### **3.2 - Por que não Substituir Benefícios por Aumentos Salariais?**

O mais lógico seria aumentar o salário e deixar ao empregado a decisão de usá-lo de acordo com suas prioridades e preferências, as quais variam de pessoa para pessoa. Um profissional mais velho valoriza mais os planos de aposentadoria e o seguro-saúde, ao passo que um mais jovem pode valorizar mais os investimentos em treinamento, o pagamento da educação própria e dos filhos e as perspectivas de aumento salarial. A empresa prefere conceder benefícios em vez de aumentar salários porque os encargos sociais podem chegar a 102,06% sobre o salário nominal e incidem sobre tudo o que é pago aos empregados, mas não incidem sobre a concessão de benefícios que também são necessários para manter os empregados satisfeitos com a organização. (12)

## **4 - EXEMPLOS DE EMPRESAS QUE INOVARAM COM BENEFÍCIOS SOCIAIS**

### **4.1 - Saúde em Primeiro Lugar**

Para diminuir os casos de obesidade, sobrepeso e hipertensão, a Flexform criou seu centro de saúde e decidiu mudar radicalmente o cardápio do refeitório.

Fundada em 1965 por Ernesto Iannoni, a Flexform foi se especializando na fabricação de cadeiras e poltronas executivas. O restaurante da fábrica que antes oferecia refeições mais simples, foi transformado em um self-service, com opções que privilegiavam apenas o paladar, a medida agradou, mas não demorou para a Flexform perceber os efeitos nocivos, os funcionários na maioria sedentários, estavam engordando visivelmente e freqüentando mais o ambulatório por causa de pressão alta.

A primeira medida foi cancelar os contratos de terceirização e montar o próprio centro de saúde e segurança do trabalhador. Depois disso a empresa convidou os funcionários a participar de grupos de obesidade e sobrepeso, depressão, hipertensão e diabetes. A nutricionista elaborou um cardápio light e

começou a monitorar eventuais extravagâncias dos obesos e dos acima do peso, também foi iniciando um ciclo de palestras sobre saúde envolvendo inclusive, os familiares, já que de nada adiantaria reduzir o sal e estimular o consumo de frutas na empresa se em casa o funcionário fizesse o contrario.

Num primeiro momento, a empresa recebeu muitas reclamações por meio da ouvidoria, mas reuniu todo o time para esclarecer os objetivos e aproveitou para implantar a “sexta feira feliz”, um dia na semana em que o funcionário teria a disposição opções mais atraentes ao paladar. Os resultados surpreenderam positivamente, os casos de hipertensão tiveram queda de 38%, os de obesidade 15%, aproximadamente 85% dos funcionários reduziram o consumo de excessivo de sal, 16% reduziram a ingestão de refrigerantes e 13% buscaram atividades físicas. Tudo isso se refletiu na diminuição de 34% nos casos de absentismo relacionados a problemas de saúde (13)

## **4.2 - Sem Prazo Para Voltar**

Ao propor férias flexíveis para parte de seus funcionários, Richard Branson trouxe a tona o descompasso que existe hoje entre a velha política de descanso concedida pelas empresas e as atuais demandas do mundo do trabalho.

Em Setembro de 2014 o empreendedor Richard Branson, CEO do grupo Virgin, anunciou uma novidade a seus funcionários: a possibilidade de desfrutar “férias ilimitadas”. Parte da imprensa internacional repercutiu a noticia como se fosse mais uma das idéias inusitadas, mas Branson fez questão de demonstrar que a iniciativa estava longe de ser apenas uma excentricidade e sim parte de sua preocupação em satisfazer e reter profissionais cada vez mais interessados em equilibrar carreira e vida pessoal.

De acordo com os princípios das férias ilimitadas, basta que o profissional se sinta à vontade para se afastar do trabalho para que possa fazê-lo, sem pedir autorização ao chefe ou mesmo sem necessidade de avisar com antecedência. Na mesma postagem em que anunciou a novidade, restrita inicialmente a 170 funcionários mais próximos, Branson pediu bom senso à equipe. Cabe ao funcionário decidir se e quando precisa tirar algumas horas, um dia, uma semana ou

um mês de férias, com a condição de que o faça quando estiver 100% certo de que esta com todos os projetos em dia e de que a ausência não vai provocar nenhum dano a empresa. É bem melhor tirar uma semana de folga de vez em quando e realmente descansar nesse período do que tirar um mês inteiro e continuar preocupado com o andamento das coisas na empresa. No Brasil esta idéia esta longe de evoluir, já que a rigidez da CLT obriga os trabalhadores a cumprir um mês corrido de férias, o máximo de flexibilidade permitido é a venda de dez dias. A divisão do período de férias em duas partes é até possível, mas apenas coletivamente e mediante negociação previa com o respectivo sindicato. (14).

### **4.3 - Lugares Incríveis**

Mesmo sem um funcionário da Acesso Digital, quem visita pela primeira vez a empresa de digitalização de arquivos consegue identificar traços da personalidade de cada membro do time, composto por 130 pessoas, só de observar a decoração. O espaço personalizado é resultado de mais uma iniciativa da empresa para tornar o ambiente agradável, o escritório instalado em São Paulo também oferece o Acesso Livre, um local onde os funcionários podem jogar tênis, fazer arremesso em uma cesta de basquete e trabalhar nos sofás e nos pufes. Em 2011 a área de RH lançou o programa Ser Merecedor, por meio do qual cada novo contratado recebe 150 reais para personalizar seu cantinho. A idéia é que, ao dar seu toque pessoal, o funcionário possa olhar para sua estação de trabalho como se fosse sua extensão de sua casa. Para incentivar o time a participar da brincadeira, a Acesso já promoveu dois concursos. Na primeira vez, os três donos da baia mais original ganharam prêmios em dinheiro; na segunda vez, o troféu foi um iPad.

Com 100% de adesão, o programa resultou em um escritório de 800 metros quadrados bastante colorido e divertido. (15).

## **5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como foi estudado na área de gestão de pessoas, o valor que os funcionários são capazes de agregar a uma organização afeta diretamente o valor da mesma, não devendo ser considerados apenas o patrimônio físico e tecnológico, mas também o humano. Os funcionários devem ser tratados como parceiros e não somente como recursos. Verificou-se que os benefícios quando oferecidos aos colaboradores diante de suas necessidades, possibilitam uma mútua satisfação aos colaboradores por ter suas necessidades atendidas e a organização por ter um funcionário que possa se sentir mais comprometido.

O investimento em benefícios, a primeiro momento pode ser considerado pela empresa como um custo, mas sabemos que o retorno virá para ela mesma. Pois funcionários motivados trabalham mais satisfeitos e conseqüentemente os produtos e serviços terão uma melhor qualidade, interferindo diretamente na satisfação dos clientes.

Chega-se a conclusão que um plano de benefício social implantado corretamente por uma organização se torna um investimento por ter um retorno no crescimento organizacional e nos colaboradores, tornando assim um diferencial competitivo, pois nada melhor para uma empresa do que ser considerada um excelente local para trabalhar pelos seus colaboradores.

## REFERÊNCIAS

1. BOAS, Ana Alice Vilas; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
  
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3<sup>a</sup>. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010
  
3. RESENHKE, Cibele. Como Avaliar Seus Benefícios. **As Melhores Empresas Para Você Trabalhar**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.81-81, out. 2014.
  
4. KERBER, Soraia; SCHNEIDER, Alexandre Marcelo. Benefícios Flexíveis. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 4, n. 1, p.29-38, jan. 2012.
  
5. NOGUEIRA, Deborah Xavier Ribeiro; ALVES, Monalisa Silva; LEONE, Es 1 Patrícia Aparecida Zaqueu. **Benefícios Flexíveis: A Inovação no Ambiente de Trabalho**. 2011. Disponível em: <[http://www.aems.com.br/conexao/edicaoatual/sumario/downloads/2012/humanas/BENEFÍCIOS\\_FLEXÍVEIS\\_A\\_INOVAÇÃO\\_NO\\_AMBIENTE\\_DE\\_TRABALHO.pdf](http://www.aems.com.br/conexao/edicaoatual/sumario/downloads/2012/humanas/BENEFÍCIOS_FLEXÍVEIS_A_INOVAÇÃO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf)>. Acesso em: 31 maio 2015.
  
6. JÚNIOR, Carlos Roberto. **Recompensando Pessoas de Forma Estratégica**. 2002. 11 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Faculdade Machado de Assis, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <[http://famanet.br/Ambientes/adm/PDF/art\\_recompensando\\_pessoas.pdf](http://famanet.br/Ambientes/adm/PDF/art_recompensando_pessoas.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2014.
  
7. ALVIM, Liliane Rodrigues de Albuquerque; ALVIM, Silvio José Trindade. **Estudo dos Efeitos do Pacote de Benefícios Sociais Sobre a Motivação e Produtividade dos Colaboradores em uma Empresa do Interior**. Disponível em: <<http://www.convibra.com.br/dwp.asp?id=3438&ev=23>>. Acesso em: 20 nov. 2014.
  
8. CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2003
  
9. Seabra et al. 2014. **O Impacto dos Benefícios nas Organizações**. Itapeva: Fait, 2014. Disponível em: <[http://fait.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/f5VjIkCv9BE4Cif\\_2014-4-16-14-0-3.pdf](http://fait.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/f5VjIkCv9BE4Cif_2014-4-16-14-0-3.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2014.

10.STEFANO, Silvio Roberto et al. Práticas de Benefícios Sociais nas Organizações: Desafios na Gestão de Pessoas. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, Maringá, v. 19, n. 1, p.65-88, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.cesumar.edu.br/pesquisa/periodicos>>. Acesso em: 20 nov. 2014.

11.MOITINHO, Geraldo Cardoso. Remuneração, Benefícios e a Retenção de Talentos nas Organizações. **Rev. Dig. Administração**, Brasília, v. 1, n. 1, p.1-8, jan. 2011. Disponível em: <<http://inseer.ibict.br/reaf/index.php/reaf/article/view/3/4>>. Acesso em: 20 nov. 2014

12.LACOMBE, Francisco Jose Masset. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva2011

13.MANSO, Úrsula Alonso. Saúde em Primeiro Lugar. **Você Rh: Eu Amo meu Trabalho**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.52-53, maio 2015. Bimestral.

14.OLIVEIRA, Mauricio. Sem Prazo para Voltar. **Você Rh: O Trabalho em 2030**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.34-37, jan. 2015. Bimestral.

15.OLIVEIRA, Anna Carolina. Lugares Incríveis. **Você Rh: Por Que nos Sentimos tão Isolados?**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.15-15, jul. 2014. Bimestral.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente vou agradecer a Deus pelo dom da vida e por mais esta graça alcançada.

A minha Mãe Zilma de Fátima Caixeta por ter acreditado sempre em mim e estar ao meu lado em mais uma conquista de minha vida.

Agradeço também ao meu marido Ronaldo Rafael Ferreira pela paciência, compreensão e apoio durante esse período.

A minha orientadora Cintia Moura por todo carinho e atenção que ela teve comigo nesse trabalho.

As minhas colegas e amigas Deidiane, Lorrynne, Isis por caminharem junto comigo nesses quatro anos.

A todos meus professores que compartilharam seus conhecimentos que serão levados pelo resto da minha vida.

A toda minha família que rezaram pela minha conquista e torceram por mim a cada dia de estudo.

**Data de entrega do artigo: 06/06/2015**