

BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELAS EMPRESAS AOS EMPREGADOS¹

Otávio Rosa², Lara Fabiana Dallabona³, Josefa Rafaela Gomes da Silva⁴, Karine Giovana Cabral de Souza⁵, Camila Saffier⁶

¹ Vinculado ao projeto “Antecedentes da rotatividade, acidentes de trabalho e passivos trabalhistas de empresas de Santa Catarina”

² Egresso do Curso de Engenharia Sanitária – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

³ Orientadora, Departamento de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – lara.dallabona@udesc.br

⁴ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

⁵ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

⁶ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PIVIC

O estudo objetiva analisar os principais benefícios que são concedidos pelas empresas aos empregados. Motivos internos, como a gestão de pessoas, a liderança, satisfação, motivação, as políticas de remuneração, entre outros, podem impactar na rotatividade de pessoal; tais fatores vêm sendo analisados na literatura, como, por exemplo, os salários pagos para os empregados, a falta de oportunidade de crescimento, a satisfação, o estresse, o engajamento com a cultura organizacional e os benefícios concedidos (SILVA; CAPPELLOZZA; COSTA, 2014; DIAS; FRANCO, 2015; OLIVEIRA; ROCHA, 2019; GONZÁLEZ; HIDALGO; NEGRETE, 2019).

Para Eckert et al. (2017), quando as empresas não prezam por bons salários, por boas políticas de remuneração, com benefícios que sejam atrativos para os empregados, que não tenham um ambiente de trabalho adequado, àquelas que não reconhecem seus empregados pelas habilidades do trabalho prestado, e que não tenham uma boa liderança, o índice de *turnover* pode ser bem maior, podendo gerar, inclusive, reclamações trabalhistas. Os benefícios concedidos pelas organizações podem minimizar a rotatividade, influenciando diretamente na motivação, na satisfação, no bem-estar, contribuindo com o bom desempenho dos empregados (GOMES et al., 2018). Alguns benefícios concedidos pelas empresas são: seguro de vida, jornada de trabalho flexível, cesta básica, plano de previdência privada, entre outros (GOMES et al., 2018).

A pesquisa se classifica como quantitativa, descritiva, do tipo *survey*. O questionário foi aplicado de forma presencial e on-line (utilizando a metodologia bola de neve) para empregados celetistas de Santa Catarina. Para o constructo, a pesquisa utilizou o estudo de Gomes et al. (2018). Os dados foram tabulados em planilhas do *Excel*. A amostra envolveu um total de 233 empregados, que responderam sobre os benefícios.

Marras (2002) destaca, que fazem parte da composição da remuneração dos colaboradores os benefícios, que podem ser definidos como uma soma de programas ou planos oferecidos pelas empresas. Os benefícios podem ser vistos como um diferencial competitivo para as empresas que buscam reter e motivar seus colaboradores, além de atrair novos candidatos para a organização (OLIVEIRA; NASCIMENTO; SILVA, 2018). Conforme se observa no Gráfico 1, a maioria dos respondentes recebe convênio de plano de saúde, seguida de vale refeição, jornada de trabalho flexível, seguro de vida e seguro de acidentes pessoais. O recebimento desses benefícios são fatores pontuais para que o empregado se sinta satisfeito com sua remuneração e, conseqüentemente, sua motivação para com o trabalho. As políticas de remuneração escolhidas, que são bem definidas e asseguradas, podem moldar positivamente o comportamento dos empregados (WESTIN, 2002).

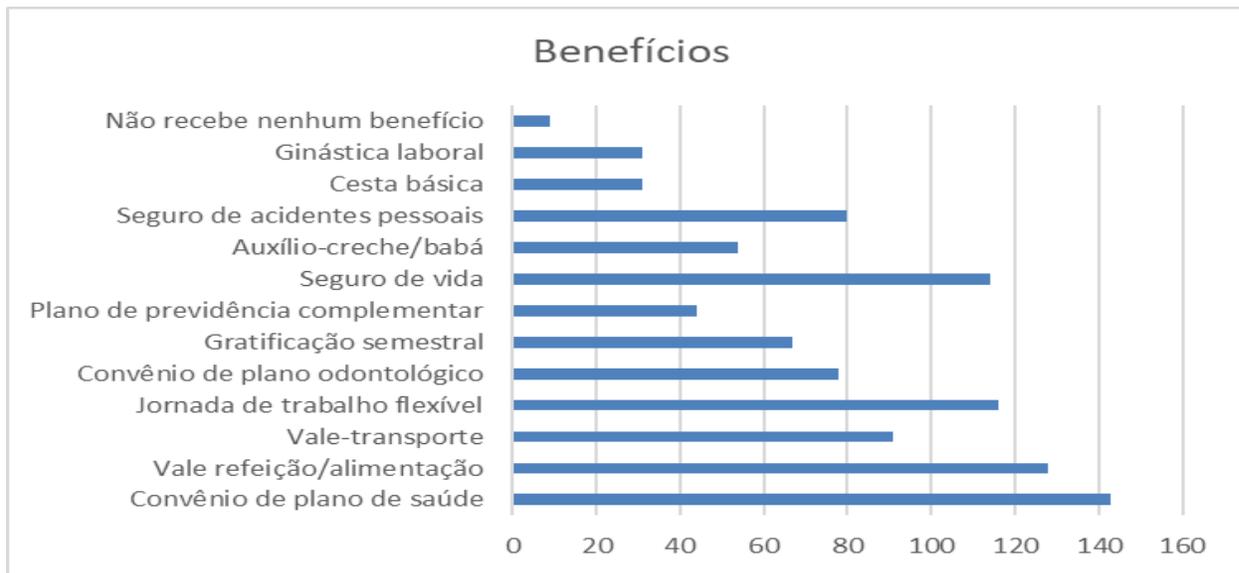


Gráfico 1. *Benefícios concedidos aos empregados.*

Recomenda-se que pesquisas futuras continuem a identificar as principais causas da rotatividade, com ênfase para a percepção dos empregadores, investigando quais poderiam ser as estratégias internas a serem aplicadas e/ou implementadas para a redução do *turnover*, minimizando os custos que decorrem de novas contratações e/ou desligamentos. Observar a percepção de profissionais da área do direito trabalhista quanto aos possíveis fatores de desligamentos também se faz relevante, haja vista que muitas empresas acabam sendo alvo de ações trabalhistas por diferentes motivos, como a falta de pagamento de algum direito trabalhista.

Referências

- DIAS, R. S.; FRANCO, F. C.; Fatores que contribuem para a rotatividade de pessoas em um supermercado do município da Serra (ES), **Revista Eletrônica Estácio Papyrus**, v. 2, n. 2, 2015.
- ECKERT, A. et al. Causas da rotatividade de empregados em escritórios contábeis: um estudo multicaso, **Revista Ambiente Contábil**, v. 9, 2017.
- GOMES, T. et al. Plano de benefícios como fator motivacional: estudo em empresa familiar do setor metalúrgico. **Organizações em Contexto**, v. 14, n. 28, p. 351- 375, 2018.
- GONZÁLEZ, D. C. C.; HIDALGO, M. G. A.; NEGRETE, L. E. Z. Rotación de personal em la industria hotelera em el estado de Guanajuato. **Revista Ibero-Americana de Estrategia**, v. 18, n. 4, p. 615-629, 2019.
- MARRAS, J. P. **Administração da remuneração**. Cengage Learning Editores, 2002.
- OLIVEIRA, L.; NASCIMENTO, P. C.; SILVA, S. L. Responsabilidade Social interna: a percepção dos colaboradores sobre a política de remuneração, benefícios e carreira. **Gestão e Negócios Globais**, v. 2, n. 2, p. 60-81, 2018.
- OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. T. Uma análise qualitativa da rotatividade voluntária de empregados. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 20, p. 292-309. 2019.
- SILVA, R.; CAPPELLOZZA, A.; COSTA, L. V. O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. **Revista de administração IMED**, p. 314-329, 2014.
- WESTIN, F. V. **Manual de gestão de pessoas e equipes: Operações**. São Paulo: Gente, 2002.

Palavras-chave: Benefícios. Empregados. Rotatividade. *Turnover*.