



## A IMPORTÂNCIA DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS PARA OS EMPREGADOS E INDÚSTRIAS DE PINHAL DE SÃO BENTO

Gilmar Antônio Vedana<sup>1</sup>  
Sidimara Vieira<sup>2</sup>

### RESUMO

Nas organizações as pessoas são os seus maiores recursos, por esse motivo, precisam valorizar cada vez mais seus funcionários, sendo através de incentivos, mantendo assim um padrão na qualidade de vida dentro das empresas, fazendo também, com que as pessoas possam ter maiores facilidades para encarar as mudanças no ambiente de trabalho. O presente trabalho teve por objetivo geral analisar a importância dos benefícios tanto para as empresas como para os colaboradores, podendo assim cada vez mais motiva-los. A aplicação da pesquisa ocorreu em forma de questionários onde foi possível conhecer os benefícios sociais adotados atualmente pelas organizações e que é essencial uma empresa ter o setor de Recursos Humanos bem estruturado. Os resultados foram satisfatórios, apesar de que, as empresas fornecem poucos benefícios, pode-se dizer que foram atingidos os objetivos propostos. Foram cinco empresas pesquisadas sendo que todas elas são empresas de pequeno porte, onde a que possui um numero maior de empregados o total é de cinquenta e um empregados e a menor com seis, e desse total foram coletados setenta e duas amostras. Como resultado da pesquisa pode-se destacar que as empresas e colaboradores sabem da importância dos benefícios, porém, em se tratando de empresas pequenas, essas oferecem poucas opções. Mas, o pouco oferecido está sendo bem avaliado pelos colaboradores e os torna motivados no trabalho.

**Palavras-chave:** Benefícios. Recursos Humanos. Indústrias.

### 1 INTRODUÇÃO

A importância de se ter alguns benefícios na empresa, começando pela satisfação que o colaborador tem em fazer parte do quadro de funcionários, pois muitas pessoas são atraídas a fazer

---

<sup>1</sup> Mestre em Gestão – Unioeste. Bacharel em Ciências Contábeis (UNISEP) e Ciências Econômicas (Unioeste).

<sup>2</sup> Bacharela em Administração – Famper.

parte da empresa pelos benefícios oferecidos e pelas possibilidades de crescimento, realização pessoal e não apenas pelo salário que lhes é oferecido.

Através desta pesquisa, pretendeu-se analisar a importância dos benefícios sociais para os empregados e para as empresas de Pinhal de São Bento, haja visto que esses benefícios são de suma importância para o crescimento e desenvolvimento das empresas, bem como, a satisfação de seus empregados.

O setor de RH também possui papel importante quando se trata de benefícios sociais, pois este setor tem a responsabilidade de analisar quais os tipos de benefícios que se encaixam com o perfil da empresa, a fim de apresentar melhorias no funcionamento e andamento das organizações. Mais afinal, qual a importância dos benefícios sociais para os empregados e para as indústrias de Pinhal de São Bento?

A realização dessa pesquisa também tem como objetivo identificar a importância dos benefícios sociais para os empregados e para as indústrias de Pinhal de São Bento, para melhor demonstrar o impacto de benefícios oferecidos aos empregados e verificando a satisfação dos empregados das indústrias em relação aos benefícios oferecidos a fim de demonstrar as oportunidades de melhorias em relação aos benefícios oferecidos pelas indústrias.

A realização desse estudo foi de suma importância, pois pode-se perceber a importância de se ter planejamento e estratégias para o melhor funcionamento da empresa, fortalecendo e valorizando os recursos humanos das organizações.

Em relação aos benefícios que podem ser oferecidos e inseridos na empresa, e as melhorias que poderão ser proporcionadas tornam-se viáveis, pois, analisando que os funcionários podem ter maiores interesses no crescimento e desenvolvimento da organização, e os fará trabalhar mais motivados, comprometidos, otimizando o tempo, cuidando ainda mais dos bens materiais e patrimoniais da empresa.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA/ REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 ADMINISTRAÇÃO**

Segundo Chiavenato (1999), o administrador é o profissional cuja formação é exatamente ampla e variada o qual precisa conhecer disciplinas heterogêneas como matemática, direito,

psicologia, sociologia, estatística pois precisa lidar com pessoas e precisa estar atento aos eventos do passado e do presente, precisa lidar com eventos internos e externos, ver mais longe que os outros pois deve estar ligado aos objetivos da empresa pelo qual ela pretende chegar.

O estudo da administração é um desdobramento da história das transformações econômicas, sociais e políticas de varias culturas e necessidades que o homem tem em sua natureza que precisam ser satisfeitos através de esforços organizados (KWASNICKA,1995).

Como na maioria dos campos de estudo a administração contem corpo de teorias clássicas que fornecem aos pesquisadores e estudiosos um quadro de referencia em um corpo de terminologia. Por outro lado um sistema desenvolvido de maneira dedutiva, como foi a teoria clássica corre risco constante de que a teoria seja julgada como valida de acordo com a sua logica e não de acordo com a realidade ou capacidade de prever fenômenos, por outro lado, tais ideias podem servir para classificação dos principais conhecimentos obtidos através das abordagens que compõe a teoria clássica da administração (CHIAVENATO, 2002).

Para um dos maiores especialistas em administração, Drucker (2002), “a administração e os administradores constituem necessidades especificas de todas as entidades, da maior a menor. Constituem o órgão especifico de toda sociedade. São eles que mantêm sua coesão e a fazem trabalhar.” [...] (p. 2).

Na abordagem comportamental tornou-se popular a partir de 1951 com os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela fundação Ford que preocupada em conhecer melhor o comportamento dos indivíduos no ambiente em que trabalhavam. Esta ciência por ser muito abrangente pode ser bem definida como estudo e analise nas observações com relação ao comportamento do ser humano (KWASNICKA, 1995).

Chiavenato (2002) ao abordar sobre Fayol faz uma distinção entre elas para ele administração é um todo no qual a organização é uma das partes, no seu conceito a administração é como um conjunto de processos entrosados e unificados que abrange um aspecto que a organização por si só abrange não envolvida tais como previsão, comando e controle.

Para Chiavenato (1999) O nível da produção é resultante da integração social pois quanto mais integrado no grupo de trabalho tanto maior será a disposição de produzir.

Segundo estudos realizados por Maximiano (2009), as decisões programadas ou padronizadas fazem parte do acervo de soluções prontas para as organizações pois resolvem problemas que já foram enfrentados antes os quais se comportam da mesma maneira. As decisões

programadas economizam tempo e energia intelectual evitando que os gerentes se desgastem resolvendo problemas que já estão resolvidos.

Já as decisões não programadas segundo Maximiano (2009), são preparadas uma a uma para resolver problemas que as soluções programadas não foram capazes de resolver, neste caso são as situações novas enfrentadas pela primeira vez, as quais admitem diferentes formas para serem resolvidas, cada uma com suas vantagens e desvantagens.

Para Moitinho (1967) administrar é conseguir realizações sociais satisfatórias, para ele os administradores não devem lidar apenas com pessoas e métodos e deixando para outros profissionais o trato da matéria, mas proclama que o papel do administrador não é tentar realizar ele mesmo, as atribuições do empreendimento, pois seu papel é conseguir essas atribuições e sejam realizadas de forma satisfatória.

Chiavenato (1999) afirma que,

[...] A tarefa da administração é de interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional por meio de planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis da organização, afim de alcançar tais objetivos de maneira mais adequada à situação. (p. 12).

A partir dos estudos realizados por Drucker (2002), em relação a administração do trabalho e do trabalhador, “ o trabalho tem que ser executado; o recurso existente para sua execução são os trabalhadores, variando desde os absolutamente não-especializados até os artistas, dos serventes de pedreiro aos vice-presidentes executivos”. (p. 14).

Segundo Maximiano (2007), administração de qualidade é uma ideia muito antiga, porem a administração de qualidade é muito recente, a qual nasceu por volta do século XX afim de resolver problemas de uniformidade na linha de montagem.

De acordo com os conceitos de Drucker (1988) o planejamento estratégico é outro componente muito importante para a administração o qual consiste em conhecer a fundo o atual processo contínuo de uma organização para poder tomar decisões futuras correndo riscos, organizar sistematicamente as atividades necessárias a execução dessas decisões e confrontar os resultados através das expectativas que foram programadas.

Segundo Knapik (2005), a administração científica começou a ser estudada no século XIX para o século XX com Taylor, Fayol e Ford. Dessa forma administrar passou a ser um processo que regula e modela o processo de produção baseando se em tempo e custo. Nessa abordagem o

monitoramento de das etapas do processo produtivo garantia a eficiência. A escola de administração científica foi fundada pelo engenheiro americano Frederick W. Taylor o qual provocou uma revolução da administração e nas indústrias da época. Sua maior preocupação era eliminar o desperdício das empresas e elevar os níveis de produtividade [...] desenvolveu um planejamento que focava nas tarefas e no melhor método para o operário o qual se tornaria mais eficiente.

De acordo com Chiavenato (2003) um administrador com habilidades conceituais esta preparado para desenvolver e entender as exigências das organizações, pois o modo de pensar e raciocinar esta relacionado com as habilidades conceituais. O conhecimento esta relacionado com todo o acervo que o administrador possui de informações sobre sua especialidade, estas informações devem estar em constante atualizações pois o mercado esta em constante mudanças e inovações e cada vez mais exigem profissionais com capacitação e novas ideias.

Para Knapik (2005), precisamos sensibilizar os empresários para a mudança de conceitos organizacionais, hoje, valorizam os talentos humanos, [...] o clima e a cultura de uma empresa tem forte impacto no contexto ambiental, principalmente na imagem que a empresa tem no meio em que esta inserida.

### **2.1.1 Recursos humanos**

A Administração de Recursos Humanos funciona em um contexto de organização de pessoas. Administrar significa lidar com as pessoas que participam das organizações. Mais do que isto, significa administrar os demais recursos com as pessoas. Assim as organizações e pessoas constituem a base fundamental em que funciona a Administração de Recursos Humanos. (CHIAVENATO, 2002)

Para Chiavenato (2002),

A Administração de Recursos Humanos é representado pelas organizações e pelas pessoas que delas participam, as organizações são constituídas de pessoas e dependem dela para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. E para as pessoas as organizações constituem um meio pelo qual elas podem alcançar seus objetivos pessoais, com o mínimo custo de tempo, de esforço e de conflitos. Muitos desses objetivos não poderiam ser alcançados apenas por meio do esforço pessoal isolado. As organizações surgem exatamente para aproveitar a sinergia dos esforços de vários indivíduos que trabalham em conjunto (p. 19).

Segundo Barros (2004) “se você deseja ser bem sucedido como empresário, precisa gastar a maior parte de seu tempo selecionando e contratando talentos. Ao contrario estará perdendo tempo e dinheiro”.

Para Barros (2004) “Os efeitos da má contratação, normalmente são constados nos primeiros seis meses após, quando o colaborador pede demissão por não ter se ajustado à empresa, ou quando o empresário percebeu que não era a pessoa desejada”.

De acordo com Chiavenato (2002), Dentro das organizações as pessoas se destacam por serem o único elemento vivo e inteligente por seu caráter eminentemente dinâmico e por seu incrível potencial de desenvolvimento. As pessoas tem enorme capacidade para aprender novas habilidades, captar novas informações, adquirir novos conhecimentos, modificar atitudes e comportamentos, bem como desenvolver conceitos a abstrações. As organizações lançam mão de uma variedade de meios para desenvolver as pessoas, agregar-lhes valor e torna-las cada vez mais capacitadas e habilitadas para o trabalho.

Segundo Knapik (2005), a área de gestão de pessoas vem passando por contínuos processos de mudanças e modernizações pois vem provocando uma acirrada concorrência em nível mundial exigindo um aumento de produtividade e da qualidade em paralelo ao aumento da pressão proveniente dos clientes, fornecedores e concorrentes portanto a área de gestão de pessoas possui um papel estratégico e fundamental para o sucesso das empresas.

Segundo Chiavenato (2006), a Administração de Recursos Humanos (ARH) é uma área de estudos relativamente nova. O profissional de Recursos Humanos é um executivo encontrado nas grandes e medias organizações, porem pode conter este profissional em qualquer tipo e tamanho de organização.

A área de recursos humanos consiste no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas capazes de promover o melhor desempenho do pessoal, busca também conquistar e manter pessoas na organização com uma atitude positiva e favorável. Também esta em jogo a a qualidade de vida que a organização e seus parceiros terão e a espécie de parceiros que a organização pretende cultivar. (CHIAVENATO, 2006).

Segundo estudos realizados por Knapik (2005), os processos de captação de pessoas estão diretamente relacionados ao clima e a cultura da empresa, em sua missão, visão e valores, o principal objetivo do recrutamento e seleção de pessoas é encontrar a pessoa certa para o lugar certo

[...] “recrutamento é uma serie de ações que tem objetivo de atrair candidatos com potencial para disputar uma vaga e ingressar em uma organização.” (p. 167).

Para Knapik (2005), para a seleção de pessoal é constituída uma serie de etapas e cada fase desse processo fornece varias informações para as pessoas, conforme os candidatos vão sendo bem sucedidos avançam no programa de seleção. “[...] as principais ferramentas ou técnicas de seleção são: entrevistas de seleção; provas situacionais; provas especificas; avaliação psicológica e dinâmicas de grupo”. (p. 173).

Nas empresas geralmente deve haver um gestor para melhor desenvolver as atividades corretas, ou seja, para distribuir as funções corretas para seus colaboradores e também a remuneração deve ser paga da forma mais correta possível. (CHIAVENATO, 2005, p.116)

Segundo Maximiano (2004, p. 221) a função de recursos humanos ou gestão de pessoas tem como objetivo encontrar, atrair e manter pessoas de que a organização necessita. O que envolve atividades que começam mesmo antes de uma pessoa ser empregada da empresa e vão até depois que o colaborador se desliga da empresa.

“Definir a capacidade de uma empresa requer a identificação dos recursos que colocam limitações nas possibilidades de produção”. (FERREIRA, 2008, p. 91)

#### 2.1.1.1 Benefícios sociais

De acordo com Marras (2001, p.137) “[...] denomina-se benefício o conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salários. O somatório compõe a remuneração do empregado”.

De acordo com Chiavenato (1998) a remuneração geralmente é feita de muitas outras formas, além do pagamento em salário, considerável parte da remuneração total é constituída de benefícios sociais e de serviços sociais.

Para Chiavenato (2002, p.271) “[...] os beneficios sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação”. O mesmo autor ainda destaca que “O beneficio é uma forma de remuneração indireta que visa oferecer aos empregados uma base para a satisfação de suas necessidades pessoais” (CHIAVENATO, 2009, p. 108). Porém as empresas precisa ficar atenta ao plano de benefícios, pois devem estar dentro da legislação, e também é importante analisar se esse benefícios trarão retorno para as mesmas.



Quando planeja um programa de benefícios, geralmente a empresa deve levar em consideração três objetivos principais, que são: Competitividade, incluindo custo/benefício; Atendimento da legislação; Escolhas que levem em conta o indivíduo, incluindo; suas necessidades e preferências. (Milkovich e Boudreau, 2000, p. 442)

As formas mais conhecidas e importantes do pacote de benefícios são transporte, alimentação, assistência médico-hospitalar, assistência odontológica, seguro de vida, planos de empréstimo pessoal, assistência jurídica, planos de seguridade social ou complementação de aposentadoria (benefícios assistenciais) e grêmio ou clube.

Para os funcionários e pessoas de operações, o transporte pode ser oferecido na forma de linhas de ônibus especialmente fretados pela empresa para atender à distribuição geográfica do pessoal. O custo do transporte pode ser totalmente assumido pela empresa ou parcialmente repassado ao pessoal, através de preços subsidiados e descontados em folha. Outra alternativa mais simples e econômica é a concessão de vales-transportes. (MARRAS, 2001).

Segundo Chiavenato (2009) quanto à natureza os planos de benefícios podem ser classificados em monetários ou não monetários. Os monetários são os benefícios concedidos em dinheiro, geralmente por meio de folha de pagamento e gerando encargos sociais dele decorrentes, como férias, 13º salário, complementação da aposentadoria, plano de empréstimos, gratificações, etc. Já os benefícios não monetários são os oferecidos na forma de serviços, vantagens ou facilidades para os usuários como refeitórios, lanchonete, assistência médico-hospitalar, serviço social, seguro de vida em grupo, condução ou transporte, dentre outros.

Segundo Chiavenato (2009) quanto aos objetivos os planos de benefício podem ser classificados em assistenciais, recreativos e supletivos, dependendo do objetivo que se pretende alcançar com eles. Planos assistenciais são benefícios que visam ao empregado e sua família de certas condições de segurança e previdência em casos de imprevistos ou emergências (CHIAVENATO, 2009). Os planos recreativos são serviços e benefícios que proporcionam ao empregado condições de diversão, recreação, higiene mental, repouso ou lazer. Os quais podem ser extensivos à família do colaborador. Isso faz com que fortaleça as relações entre a organização e seus funcionários informalmente.

Segundo Chiavenato (2009) a adoção de planos e programas de serviços e benefícios sociais não parte do acaso. Decorrem de ensaios, estudos e obedecem a critérios e objetivos. É fundamental a participação das pessoas – que são as maiores interessadas – para que se alcance o sucesso. Em



muitas organizações existem pessoas representativas dos diferentes níveis e áreas da empresa que discutem e avaliam os planos.

Em uma economia de iniciativa privada, o princípio básico orientador deve ser o de que não se deve empreender voluntariamente nenhum benefício ao funcionário a menos que haja algum retorno para a organização, como aumento da produtividade e do moral por parte dos funcionários. (CHIAVENATO, 2009, p. 119)

Normalmente as organizações utilizam se dos planos de benefícios em situações como recrutamento e seleção de pessoal, com a finalidade de reter talentos, para assim obter resultado satisfatório tanto para a organização quanto para o colaborador.

Além do princípio de retorno do investimento e de mútua responsabilidade, outros princípios servem como critérios para o desenho de planos de serviços e benefícios sociais, a saber:

Os benefícios aos funcionários devem satisfazer a alguma necessidade real deles;

- Os benefícios devem confinar-se a atividades em que o grupo é mais eficiente do que o indivíduo. Ênfase grupal sobre o aspecto meramente individual;
- O benefício deve estender-se sobre a mais ampla base possível de pessoas. Em outras palavras, o benefício deve ser amplamente distribuído entre funcionários e não limitado a poucos deles;
- A concessão do benefício deve evitar conotações de paternalismo benevolente por parte da empresa. Isso significa que o funcionário deve também participar do desenho, do custeio e da gestão do plano;
- Os custos dos benefícios devem ser calculáveis. (CHIAVENATO, 2009, p. 121)

Pessoas que administram qualquer conjunto de recursos são administradores, gerentes ou gestores, ou seja, independentemente da posição que ocupam, ou de seus cargos, desempenham tarefas de administração.

[...] nas organizações, os administradores ou gerentes são as pessoas responsáveis pelo desempenho de outras pessoas, que formam sua equipe, e sobre essa equipe têm autoridade. A autoridade é um tipo especial de recurso, que dá aos gerentes a capacidade ou poder de tomar decisões e acionar o trabalho de seus funcionários e outros recursos [...] (MAXIMIANO, 2010, p.15)

As pessoas são atraídas a fazer parte de determinada organização não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades, mas também em função das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar. Os benefícios trazem vantagens para a organização bem como para o empregado. Isto pode ser observado na ilustração a seguir:

<b>PARA A ORGANIZAÇÃO</b>	<b>PARA O EMPREGADO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eleva a moral dos empregados;</li> <li>- Reduz a rotatividade e o absenteísmo;</li> <li>- Eleva a lealdade do empregado;</li> <li>- Aumenta o bem estar do empregado;</li> <li>- Facilita o recrutamento e a retenção do pessoal;</li> <li>- Aumenta a produtividade e diminui o custo unitário do trabalho.</li> <li>- Demonstra as diretrizes e os propósitos da empresa para com os empregados;</li> <li>- Reduz distúrbios e queixas;</li> <li>- Promove relações públicas com a comunidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferece conveniências não avaliáveis em dinheiro;</li> <li>- Oferece assistência disponível na solução de problemas pessoais;</li> <li>- Aumenta a satisfação no trabalho;</li> <li>- Contribui para o desenvolvimento pessoal e bem estar individual;</li> <li>- Oferece meios de melhor relacionamento social entre os empregados;</li> <li>- Reduz sentimentos de insegurança;</li> <li>- Oferece oportunidades adicionais de assegurar os status social;</li> <li>- Oferece compensação extra;</li> <li>- Melhora as relações com a empresa;</li> <li>- Reduz as causas de insatisfação.</li> </ul>

Quadro 01: vantagens dos benefícios

Fonte: adaptado de CHIAVENATO, 1998, p. 142.

Portanto o desenvolvimento e aplicabilidade de um plano ou programa de benefícios sociais demandam de planejamento, estudo, verificação, discussões e por fim aplicação, porem obedecendo a critérios e objetivos estabelecidos. No qual os objetivos dizem respeito às expectativas da organização para curto e longo prazo com a finalidade de analisar os resultados obtidos na implantação do programa. Já os critérios são os fatores que devem ser ponderados a respeito do programa.

### **3 METODOLOGIA DA PESQUISA**

Existem alguns tipos de métodos na realização de pesquisas porém, o presente trabalho foi utilizado o método dedutivo.

O método dedutivo segundo o Manual da Famper (2007, p. 13) “Parte de uma verdade universal chegando a dados particulares. Seu objetivo é chegar a conclusões cujo conteúdo é muito mais específico do que as das premissas nas quais se basearam”.

O presente trabalho foi desenvolvido a pesquisa aplicada na qual segundo o Manual da Famper (2007, p. 5) “Objetiva gerar conhecimento que tenham aplicação pratica a solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais”.

Quanto a forma de abordagem do problema a pesquisa pode ser quantitativa e qualitativa, mas no presente trabalho foi utilizada a pesquisa quantitativa pois de acordo com o Manual da Famper (2007, p. 06) “Avalia tudo o que pode ser quantificável, ou seja, traduzir em números, opiniões e informações para posteriormente analisa-las e classifica-las. É necessário o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, media, moda, mediana, desvio- padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc)”.

Segundo Gil (2009) A pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas esta na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

A pesquisa foi realizada nas indústrias da cidade de Pinhal de São Bento, através de dois questionários sendo que um deles era direcionado para as empresas e outro para seus empregados, sendo que o questionário das empresas continha oito questões e aquele que foi aplicado para os funcionários continham dez questões. Foram pesquisadas um total de cinco empresas, todas elas de pequeno porte, e o numero total de funcionários pesquisados foi de setenta e duas pessoas.

O método utilizado para a coleta e análise de dados ocorreu em forma de questionário, sendo estes aplicados pelo pesquisador, foi feito em duas etapas sendo que uma delas primeiramente foi aplicada para o responsável pelo setor de Recursos Humanos de cada empresa, posteriormente foi aplicado outro questionário para os funcionários. Sendo assim a devolução ocorria no momento em que se o entrevistado terminasse de responder seu questionário.

Quanto a análise ela foi feita após a realização da coleta de dados que ocorreu por meio de questionários os quais foram devidamente classificados, ordenados, tabulados e analisados.

### **3 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS**

Apresentação dos resultados da pesquisa realizada com os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos das cinco empresas pesquisadas em Pinhal de São Bento, sendo que são todas de pequeno porte.

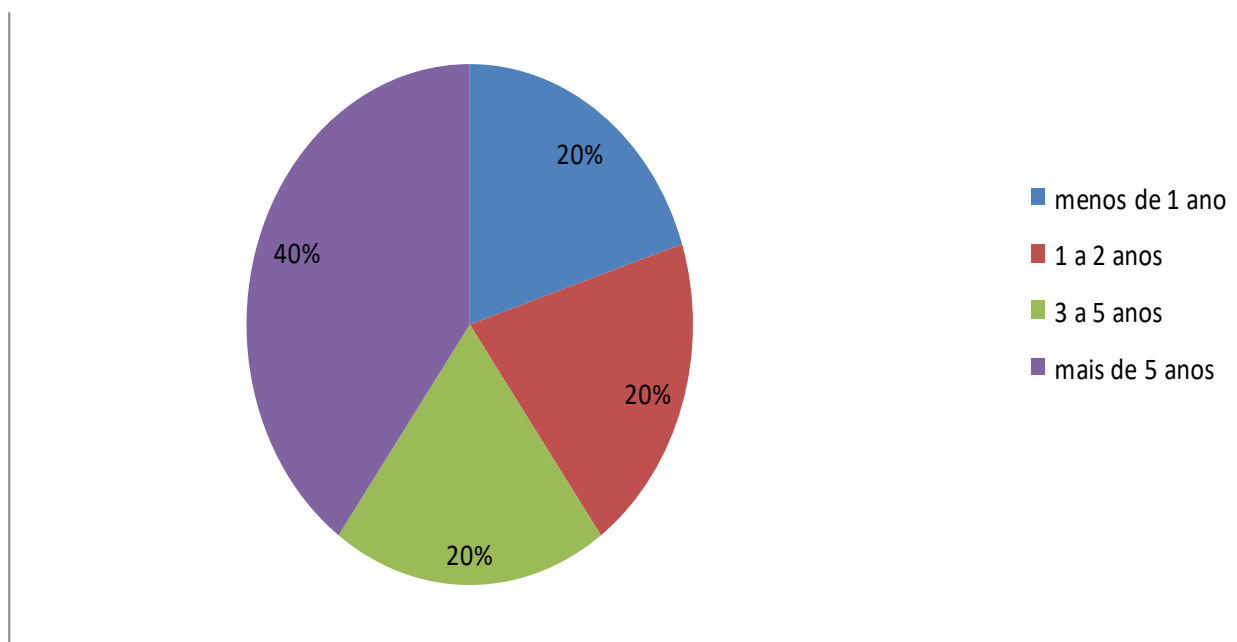


Gráfico 01: Tempo em que as empresas exercem as atividades.  
Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro/2016.

O gráfico acima mostra o tempo em que as empresas de Pinhal de São Bento exercem suas atividades sendo que a maioria delas possuem mais de cinco anos de funcionamento representando então 40% do total, seguidas pelas demais empresas distribuídas da seguinte forma 20% delas tem menos de um ano, uma outra percentagem de 20% entre um a dois anos e de igual percentual entre três a cinco anos. Pode se dizer que as empresas ainda são consideradas como novas, a maioria delas são empresas familiares, e a administração das mesmas também é composta por pessoas da família ou que se conhecem a um certo tempo.

O próximo gráfico representa o nível de satisfação em relação aos benefícios que as empresas disponibilizam sendo que a maioria estão satisfeitos contando com 60% do total das empresas pesquisadas, mas também há 40% das empresas que consideram se pouco satisfeitas.

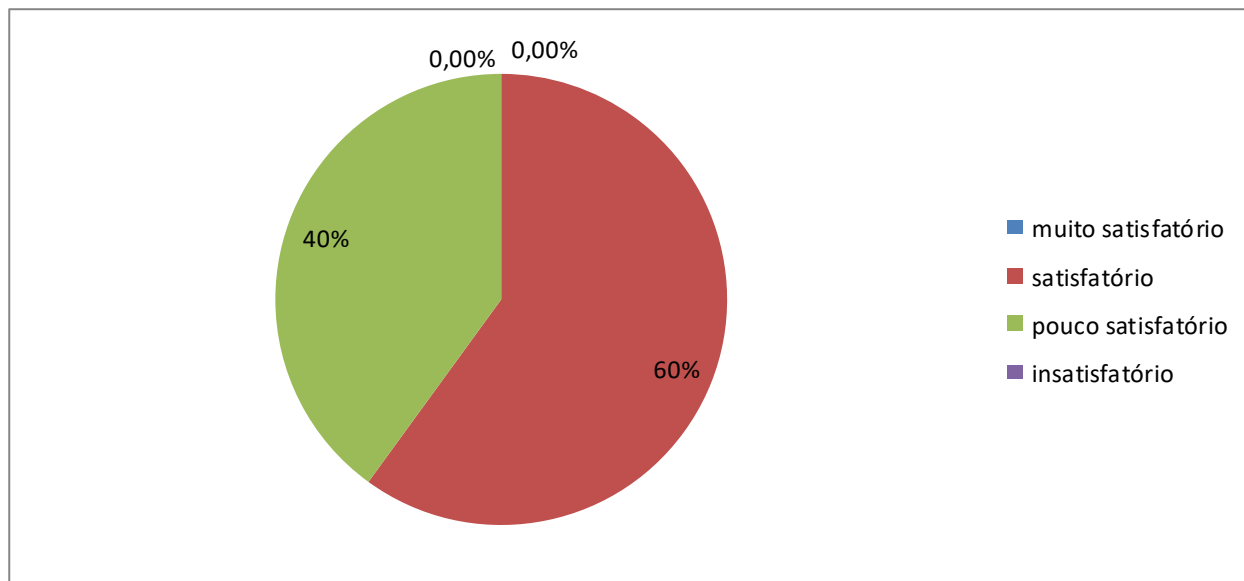


Gráfico 02: Grau de satisfação em relação aos benefícios oferecidos nas empresas.  
Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro/2016.

Segundo Chiavenato (2009) a adoção de planos e programas de serviços e benefícios sociais não parte do acaso. Decorrem de ensaios, estudos e obedecem a critérios e objetivos. É fundamental a participação das pessoas, que são as maiores interessadas, para que se alcance o sucesso. Em muitas organizações existem pessoas representativas dos diferentes níveis e áreas da empresa que discutem e avaliam os planos.

A seguir apresenta-se um gráfico mostrando quais as vantagens que os benefícios trazem para as empresas sendo que a 40% delas acreditam que gera maior motivação de seus funcionários, seguidos de outros 40% que consideram um maior aumento na produtividade e também mostra que 20% dessas empresas consideram que os benefícios vêm para ajudar na melhoria da qualidade dos produtos.

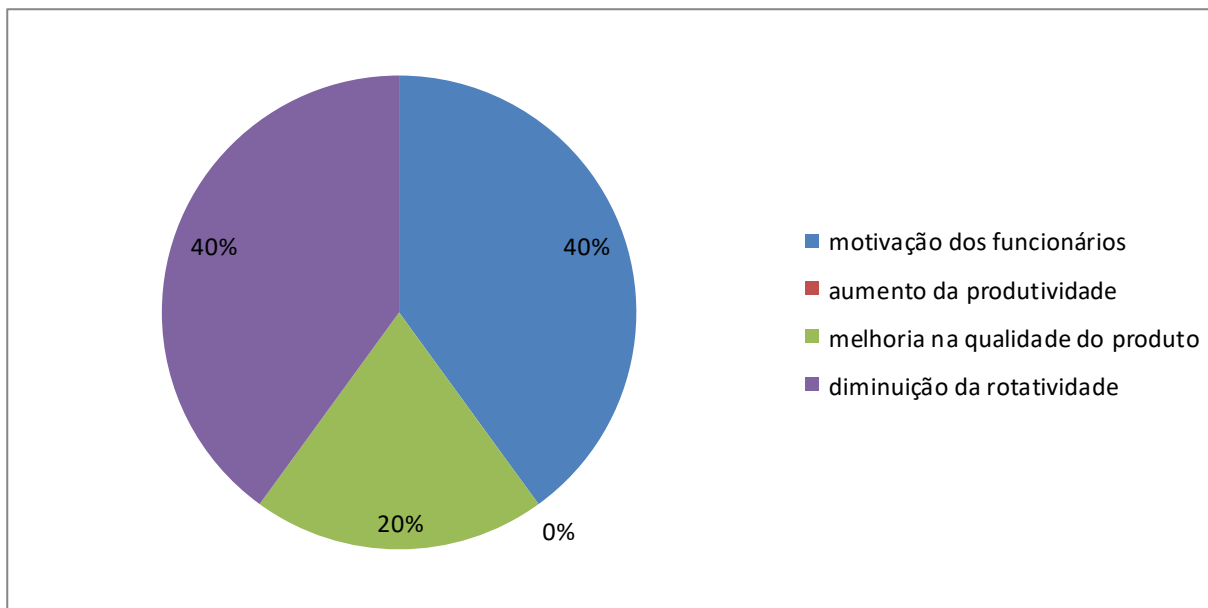


Gráfico 03: Vantagens que os benefícios trazem para as empresas.

Fonte: pesquisa de campo realizada em outubro/2016.

Ainda pontua-se que uma das maneiras de valorizar os colaboradores é oferecer-lhes benefícios e serviços que, se a organização não o fizesse, teriam de ser comprados no mercado com o salário recebido, se constituindo os mesmos em benefícios e incentivos os quais são formas indiretas da compensação total (CHIAVENATO, 2004).

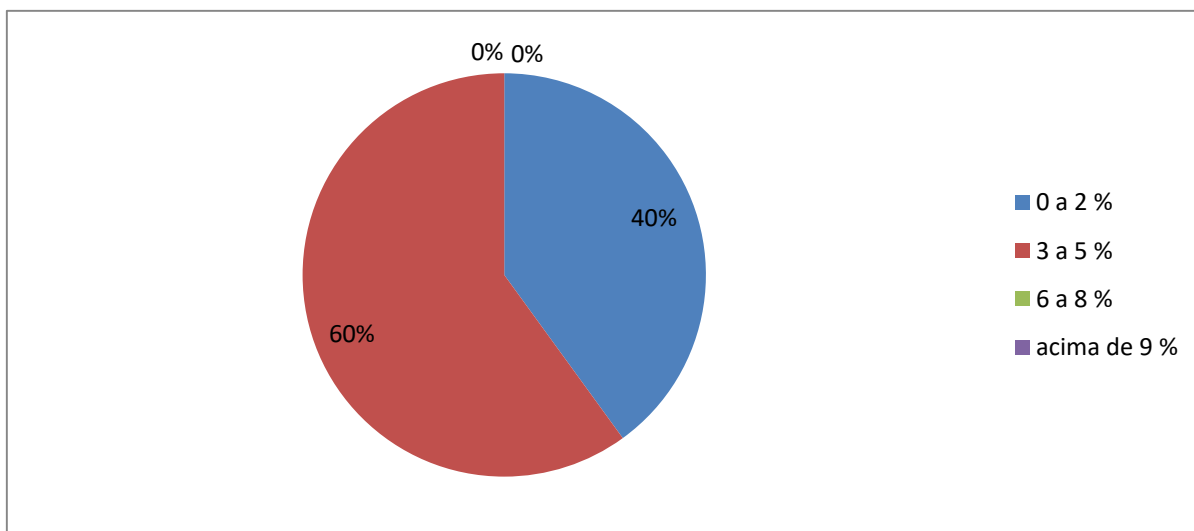


Gráfico 04: Percentual do lucro destinado aos benefícios.

Fonte: pesquisa de campo realizada em outubro/2016.

O gráfico acima representa o percentual em que as empresas destinam aos benefícios para seus colaboradores, sendo que a maioria delas com 60% destina de 3 a 5%, seguidas de outra parte das empresas totalizando 40% delas que destinam de 0 a 2%.

"[...] enquanto são mantidas na organização, as pessoas precisam ser agradadas e os benefícios são úteis para isso." Para que isso aconteça, é necessário que a empresa mantenha uma boa comunicação sobre quais benefícios estão sendo oferecidos, identificando as vantagens de cada um desses benefícios. Outro ponto importante é avaliar até que ponto determinado benefício está sendo atrativo para todos os empregados ou para a maior parte deles, caso contrário o investimento estará sendo feito em vão (LACOMBE, 2005, p. 151).

Portanto, as pessoas precisam ser beneficiadas para cada vez mais sentirem-se motivadas e interessadas em fazer parte dos resultados de uma empresa, porem as mesmas devem analisar se esses benefícios esta sendo vantajoso para todos ou se apenas para uma parcelas das pessoas, pois se não estiver atendendo a maioria o mesmo está sendo desnecessário.

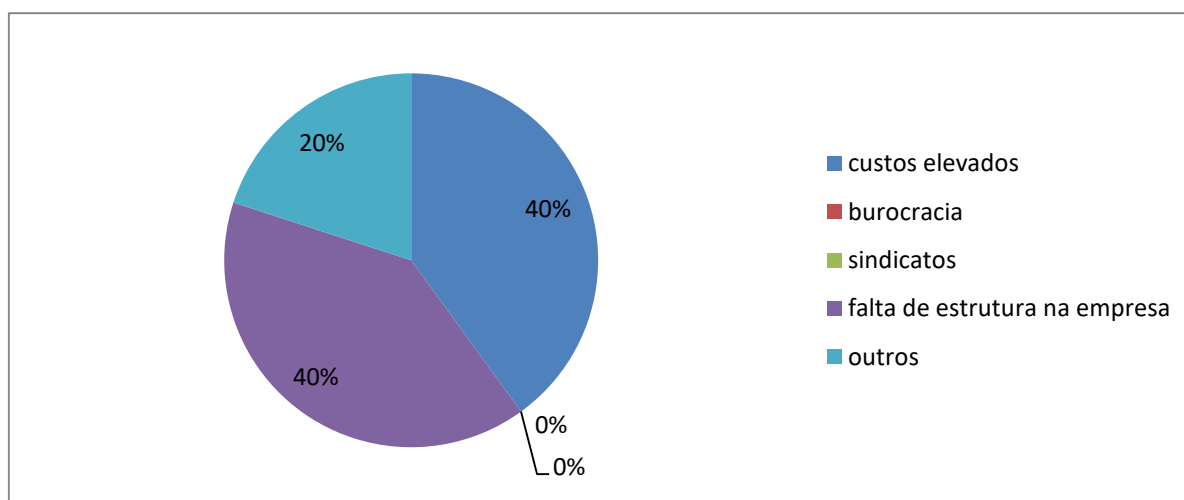


Gráfico 05: Motivos que impedem/atrapalham o fornecimento dos benefícios.  
Fonte: pesquisa de campo realizada em outubro/2016.

O gráfico apresenta os principais motivos que atrapalham ou impedem o fornecimento dos benefícios aos funcionários das empresas pesquisadas sendo que 40% delas acreditam que os custos são elevados, o que dificulta o fornecimento, outros 40% disseram que a falta de estrutura nas empresas são o principal motivo pelo não fornecimento dos mesmos, mais ainda há uma parcela de 20% das empresas que acreditam ser outros motivos os quais não foram citados.

As empresas ainda citaram que o não fornecimento ocorre por condições financeiras e que já possuíam alguns benefícios mais devido a condição tiveram que deixar de fornecer, elas



mensalmente realizavam uma confraternização com os aniversariantes do mês, datas comemorativas sempre forneciam alguma lembrancinha, como um chocolate, rosas para o dia das mães e dia da mulher.

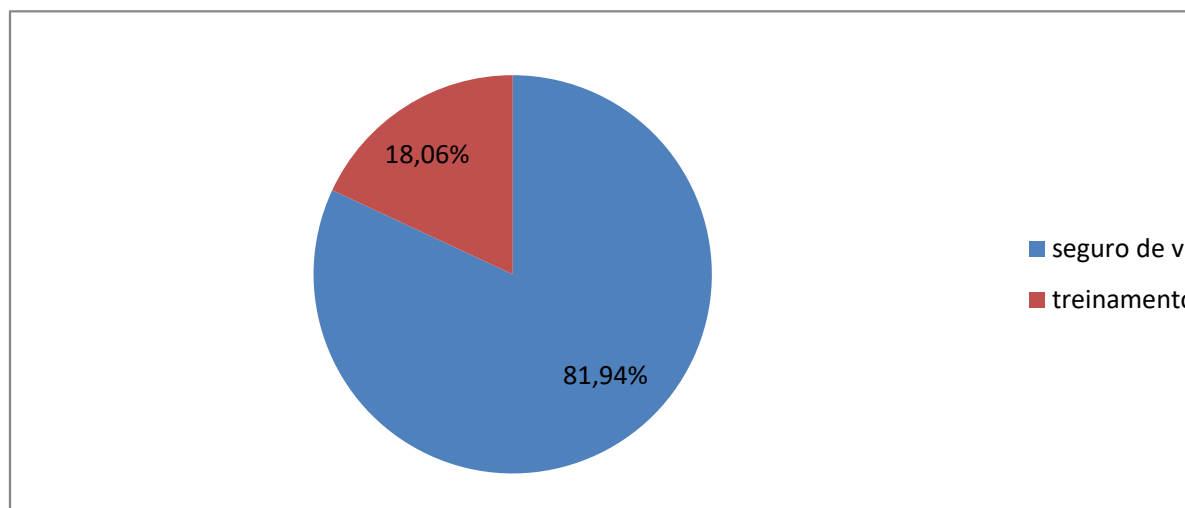


Gráfico 6: Benefícios concedidos pelas empresas.  
Fonte: pesquisa de campo realizada em outubro/2016.

O gráfico acima apresenta os benefícios que as empresas oferecem, sendo que 81% delas oferecem seguro de vida e apenas 18,06 treinamentos de capacitação.

Para Dessler (2005, p. 140) treinamento “é o conjunto de métodos utilizados para transmitir aos funcionários novas e antigas habilidades necessárias para o desempenho do trabalho”.

Portanto para Milkovich e Boudreau (2010) uma empresa grande e bem estabelecidas, pode oferecer um pacote de benefícios bem generoso. Portanto uma empresa menor ainda em fase de maturação pode considerar os altos custos de certos benefícios como um risco financeiro muito grande.

Ao serem questionados sobre as vantagens que os benefícios trazem pra cada um houve a seguinte percentagem 81,94% acreditam que se sentem mais motivados, 13,89% disseram que há um aumento na autoestima e 4,17% na qualidade de vida.

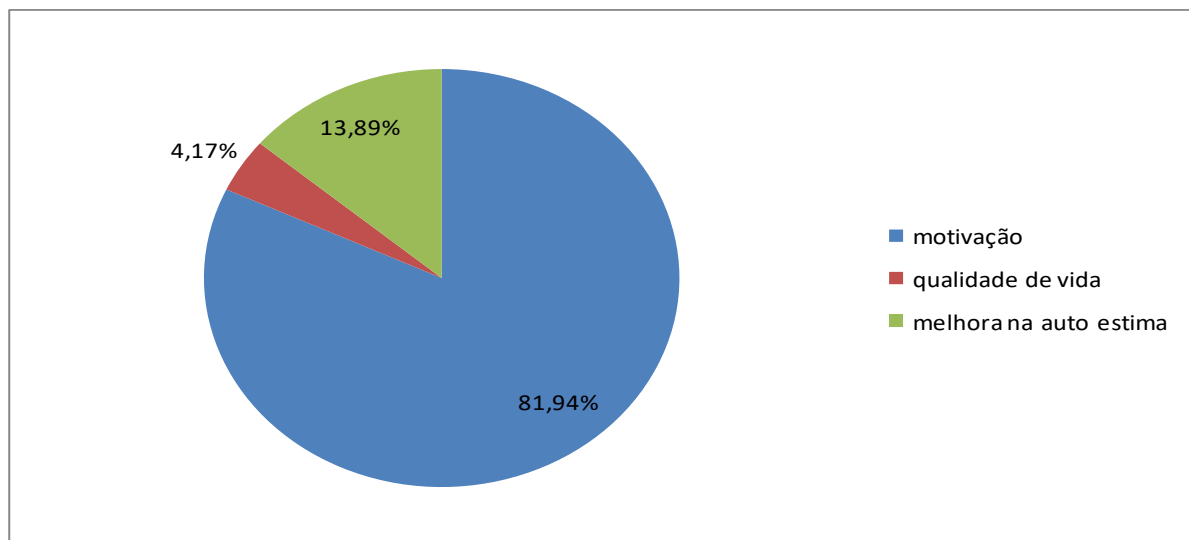


Gráfico 7: Vantagens que os benefícios trazem para os empregados.  
Fonte: pesquisa de campo realizada em outubro/2016.

Para Gil (2001) motivação é,

[...] a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava -se que esta força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Hoje, sabe-s e que a motivação tem sempre origem numa necessidade. [...] é consequência de necessidades não satisfeitas. (p. 202).

Os fatores que indicam a motivação e, conseqüentemente, causam a satisfação têm como principal característica estarem ligados ao trabalho em si, tais como: realização, reconhecimento, responsabilidade, o trabalho em si e possibilidades de progresso e crescimento dentro da empresa. (BERGAMINI, 1994, p. 205).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou mostrar para as indústrias de Pinhal de São Bento a importância dos benefícios, uma vez que seu principal objetivo era identificar a importância dos benefícios sociais para os empregados e para as indústrias. Pois os benefícios sociais são aquelas facilidades, vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus empregados, a fim de torna-lhes mais motivados e garantir a permanência nas empresas, evitando assim diversos transtornos que a empresa poderá desenvolver tais como rotatividade, retrabalho, desperdícios de materiais e assim por diante.

Com base nos objetivos estabelecidos os quais pretendia se demonstrar o impacto de benefícios oferecidos aos empregados a fim de verificar a satisfação dos empregados das indústrias em relação aos benefícios oferecidos pelas mesmas para apresentar oportunidades de melhorias em relação aos benefícios oferecidos pelas indústrias. Pode-se dizer que todos foram alcançados, sendo que o principal resultado apontou que as indústrias oferecem poucos benefícios e os trabalhadores estão satisfeitos com os mesmos, porem gostariam que as mesmas dispusessem de mais benefícios.

As dificuldades maiores encontradas foi na aplicação dos questionários pois os respondentes tinham uma certa dificuldade e receio em responder determinadas questões, tais como identificar o nível de satisfação em relação aos benefícios concedidos pela empresa e o que você entende por benefícios.

No decorrer da pesquisa também foi colocado pela maioria das empresas que elas sentem a necessidade de obter um plano de benefícios, porem na maioria dos casos a empresa ainda não tem uma condição financeira suficiente para atender a certos benefícios.

Quanto as recomendações, acredita-se que elas devem começar pelos benefícios que não envolvam muitos custos, mas que faça as pessoas se sentirem mais motivadas a trabalhar e conseqüentemente trazer maiores resultados para as mesmas, existem PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), do qual duas das empresas pretendem disponibilizar a seus empregados.

## REFERÊNCIAS

ARANTES, Nélío. **Sistemas de gestão empresarial**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1998.

ARRUDA, Leoncio. Corretores na corrida contra obstáculos debatem o mercado no XXI. Congresso brasileiro. **Revista Seguro Moderno**, v.7, n.33.,p. 11, Set/Out., 1999.

BARROS, Cícero Ferreira. **Como Selecionar, Contratar e Demitir**. 2ª ed. Pato Branco: Imbrepel, 2004.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5º ed São Paulo:Atlas, 2008.

BERGAMINI, Cecília W. BERALDO, Deobel G.R. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1988.

CHARAN, Ram. **O líder criador de líderes**: a gestão de talentos para garantir o futuro e a sucessão. 5ª Reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

---

Faculdade de Ampére – FAMPER. Anais do III Congresso Internacional de Educação do Sudoeste do Paraná: Desafios Contemporâneos, de 22 a 26 de outubro de 2018. Ampére-PR: Coordenação de Pesquisa e Extensão da FAMPER. (trabalhos completos). ISSN 2358-6982.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**. 5ª ed, São Paulo: Atlas, 1998.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos humanos**. 2º ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

DRUCKER, Peter. **Introdução a administração**. 1 ed. São Paulo: Pioneira Thomson, 2012.

FAMPER, Faculdade de Ampére. **Manual Para Elaboração de Trabalhos Acadêmicos**. Ampére: FAMPER, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

HERSEY, Paul; BLANCHARD, H. Kenneth. **Psicologia para administradores de empresas: a utilização de recursos humanos**. Tradução: Dante Moreira Leite. 2ª. Ed. São Paulo: EPU, 1977.

KNAPIK, Janete, **Administração Geral e de Recursos Humanos** – Curitiba: Ibplex, 2004.

\_\_\_\_\_. **Administração Geral e de Recursos Humanos**. 2º ed. Curitiba: Ibplex, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru, **Introdução a administração**, 7ª Ed. ver. e ampl. – 2. reimp. – São Paulo: Atlas, 2008.

PENTEADO, Jose Roberto Whitaker, 1919 – **Técnica de chefia e liderança**. 7ª. Ed. rev. e atual. – São Paulo: Pioneira, 1986.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

RUIZ, João Carlos. **Metodologia Científica: Guia Para Eficiência nos Estudos**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SANTOS, Osvaldo de Barros. **Psicologia Aplicada a Orientação e Seleção do Profissional**. 9ª ed. rev. São Paulo, 1985.

SILVA, Rafael Bianchi. **Gestão de Pessoas: processos gerenciais**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

STONER, James. A. F, **Administração**, 5ª edição, RJ, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 9. Ed. - São Paulo: Atlas, 2010.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da Prevenção de Acidentes: ABC da segurança do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1996.