

PERSPECTIVAS DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS SOB A ÓTICA DOS RECURSOS HUMANOS

PROSPECTS OF BENEFITS UNDER THE PERSPECTIVE OF HUMAN RESOURCES

Claudemir Marcolla¹

RESUMO: *O presente trabalho busca demonstrar o sob uma ótica atual o que e quais são os benefícios sociais oferecidos pelas organizações no mercado atual. Particularmente cada organização define seu plano de benefícios, onde é composto um “mix” adequado ao perfil de seus colaboradores, de suas atividades e de suas condições. Durante o desenvolvimento do trabalho buscou-se apoio em autores especializados na área, e identificou-se suas definições. Desta maneira pretendeu-se responder quais são os objetivos dos benefícios sociais sob a ótica dos Recursos Humanos? De onde surgiram os benefícios? Realmente estes benefícios incentivam? Com tais questionamentos percebeu-se que os benefícios sociais além de beneficiar seus colaboradores são diferenciais competitivos para atrair e reter talentos.*

PALAVRAS-CHAVE: Benefícios Sociais. Recursos Humanos. Diferencial Estratégico.

ABSTRACT: *This study aims to demonstrate under a current perspective what and what are the social benefits offered by organizations in today's market. Particularly each organization defines its benefit plan, which is a suitable compound to its employees, its activities and its conditions listing "mix". During the development work we sought to support expert authors in the area, and have identified their definitions. Thus we sought to answer what are the objectives of the social benefits from the perspective of Human Resources? Where the benefits come from? Really encourage these benefits? With these questions it was realized that the social benefits besides benefiting its employees are competitive advantages to attract and retain talent.*

KEYWORDS: Social benefits. Human Resources. Strategic differential

1 INTRODUÇÃO

Com a fronteira do mercado econômico aberta devido à globalização, várias empresas passaram a reorganizar suas estratégias mercadológicas com o intuito de maximizar os lucros. Pouco antes deste marco, as diretrizes consideravam um mercado estático sem muita pressão pela baixa oferta de produtos e de pouca concorrência, e conseqüentemente a baixa rotatividade de funcionários.

O cenário mercadológico ficou mais exigente para atender as expectativas de seus colaboradores, então as organizações começaram a implementar ferramentas para manter e desenvolver colaboradores. Uma das principais ferramentas de retenção deste que é um fator essencial da organização (mão de obra) são os Planos de Benefícios Sociais.

¹ Bacharelado em Administração (UNIFEFE). Email: claudemir.marcolla@hotmail.com.

Atualmente as organizações não são apenas vistas pela remuneração disposta ao empregado, são vistas também pelo quão pode oferecer em benefícios. Cada colaborador tem suas expectativas de acordo com seu perfil, e este é um dos principais obstáculos da área de Recursos Humanos, atender grande parte destas expectativas.

2 ORIGEM E TIPOLOGIAS DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

Tudo começou com a visão política do presidente Getúlio Vargas, que queria conquistar a população de baixa renda. Foi na década de 40 que Vargas criou o salário mínimo e instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entre outros benefícios sociais, o que o levou a ser conhecido como o “Pai dos Pobres” pela população de baixa renda.

Por volta de 1964, entre o governo de Vargas e a queda do governo João Goulart, surgiu uma das principais características políticas da época, o “populismo”. Este fenômeno se deu a partir da relação do Governo e a sociedade em um contexto de regime democrático, onde líderes políticos e governantes buscaram o apoio da sociedade para vencer o eleitorado. Em troca a população receberia benefícios econômicos e sociais.

Pode-se dizer então que o Populismo foi uma política de manipulação das classes sociais menos favorecidas, pois a população confiou seus interesses e defesas a políticos “bonzinhos”. Provavelmente com resultados positivos desta estratégia do governo, mais tarde as organizações adotaram esta política de benefícios aos seus colaboradores.

Entende-se que o objetivo principal dos benefícios sociais além do bem estar do colaborador, é também a retenção de talento (capital intelectual). O planejamento do plano de benefícios para auxiliar o colaborador é dividido em três partes: No exercício do cargo, fora do cargo, mas dentro da empresa e fora da empresa.

Segundo Chiavenato (2009, pg. 321) “Estes planos de serviços e benefícios são classificados de acordo com sua exigência, sua natureza e seus objetivos”.

2.1 QUANTO À SUA EXIGÊNCIA

Estes podem ser classificados em legais ou espontâneos. Os Benefícios Legais como o nome já diz, são aqueles que a lei trabalhista, previdenciária ou acordo sindical exigem, tais como:

- 13º Salário;

- Férias;
- Aposentadoria;
- Seguro de acidentes de trabalho;
- Horas extras;
- Etc.

Os Benefícios espontâneos são aqueles que cada empresa acolhe por si mesma já que não são exigidos por lei. Estes são uma ótima estratégia de retenção de talentos. São eles:

- Gratificações;
- Seguro de vida em grupo;
- Refeições;
- Transporte;
- Etc.

2.2 QUANTO À SUA NATUREZA

Esta classificação possui dois vértices, monetários ou não-monetários. Os benefícios monetários como o nome já diz vem em forma de dinheiro, através da folha de pagamento e gerando encargos sociais dele decorrentes:

- 13º Salário;
- Férias;
- Aposentadoria;
- Gratificações;
- Adiantamento salarial;
- Etc.

Já os benefícios não-monetários são oferecidos em forma de vantagens, serviços ou facilidades, tais como:

- Refeitórios;
- Auxílio Combustível ou Vale Transporte;
- Seguros de vida em grupo;
- Assistência médica;

- Associação Atlética;
- Etc.

3 OBJETIVO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

Em primeiro lugar em uma economia de iniciativa privada, deve-se partir do princípio de que o benefício ao empregado somente é viável se trazer um retorno para organização, como por exemplo, um rendimento em termos de produtividade. Se a organização violar este princípio, não existe motivo para tal ação.

A principal necessidade dos planos de benefícios está na diretriz de recrutar e reter empregados competentes. A organização tende a controlar os custos dos benefícios para projetar um retorno sobre o investimento. Assim todo o benefício deve trazer uma contribuição para a organização, de maneira a ser pelo menos igual ao custo.

Existe também um princípio muito interessante que é o Princípio da Mútua responsabilidade. Este se baseia em que os custos dos benefícios devem ser compartilhados entre a empresa e os colaboradores beneficiados. Já que a empresa oferece diversos benefícios ela tem o direito de esperar padrões de eficiências mais elevados por parte de seus subordinados.

Além do princípio do retorno sobre investimento e da mútua responsabilidade, existem outros princípios para desenhar o plano de benefícios:

- Os benefícios oferecidos devem satisfazer uma necessidade real;
- Os benefícios devem confinar-se a atividades em que o grupo seja mais eficiente que o indivíduo;
- A abrangência do benefício deve estender-se sobre o maior número de pessoas possível;
- O custo dos benefícios devem ser calculáveis e garantidos para evitar injunções políticas;
- Devem ser vantajosos, a longo prazo, tanto para organização como para os empregados.

Sabe-se que as pessoas são atraídas para a organização não só pelo cargo, ou salário, mas sim em função das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar. Os benefícios procuram trazer vantagens tanto a organização como ao empregado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com presente artigo conclui-se que benefícios sociais são conveniências, facilidades, serviços e vantagens oferecidas pela organização com o intuito de contratar e reter talentos, e de obter maior eficiência dos mesmos. No fundo, os benefícios constituem meios de que a organização dispõe para satisfazer as necessidades humanas (fisiológicas, de segurança, sociais e de estima).

Com o passar dos tempos estas necessidades vão se transformando de acordo com o ambiente, e as organizações precisam estar aptas para estas mudanças. Pode-se dizer que existem benefícios sociais para todos os tipos de perfis, basta a organização adaptá-las ao seu meio.

REFERÊNCIAS

BISPO, Patrícia.” **Acerte na concessão de benefícios**”; Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Salario_Beneficio/Entrevista/4993/acerte-na-concessao-de-beneficios.html> Acesso em 10 de maio. 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. “**Recursos Humanos**”. 9ª edição. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2009.

MORAES, Vanderlei. “**A remuneração e os benefícios sociais**”; Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/wmprint.php?idc_cad=b94innmh0> Acessado em 09 de maio. 2011.