

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA ETEC IRMÃ AGOSTINA**

**Kamilly Pereira
Maria de Freitas
Renata Reis**

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

**São Paulo
2023**

**Kamilyly Pereira
Maria Alcileide de
Freitas
Renata Reis**

BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recurso Humanos da Etec Irmã Agostina (Classe Descentralizada CEU Cidade Dutra), orientado pelo Prof. Júlio Landucci, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

**SÃO
PAULO
2023**

SUMÁRIO

Sumário	1
ABSTRACT	1
1 INTRODUÇÃO	5
2 A ORIGEM DOS BENEFÍCIOS CORPORATIVOS	6
3 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA AS EMPRESAS E PARA OS COLABORADORES	8
4 TIPOS DE BENEFÍCIOS	9
4.1 Benefícios Legais	9
5 BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS	11
6 BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS	12
7 ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	12
8 Método de Ação	12
9 ASPECTOS METODOLOGICOS	15
10 ANÁLISE DOS RESULTADOS	15
11 CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	18

RESUMO

A origem dos benefícios corporativos remonta ao início do século XX, quando as empresas começaram a reconhecer a importância de atrair e reter talentos qualificados. Com o surgimento dos sindicatos e dos movimentos trabalhistas, as organizações passaram a buscar formas de oferecer vantagens adicionais aos funcionários, além do salário básico. Os benefícios corporativos são vantagens oferecidas pelas empresas aos seus colaboradores, além do salário, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida, promover o bem-estar e garantir a satisfação dos funcionários. Esses benefícios podem variar de acordo com a cultura organizacional, o setor de atuação e as políticas de recursos humanos de cada empresa. Um dos benefícios corporativos mais comuns é o plano de saúde, oferecem cobertura médica e hospitalar aos funcionários e, muitas vezes, também a seus dependentes. Os planos de saúde proporcionam acesso a consultas médicas, exames, internações e outros serviços de saúde, contribuindo para a prevenção e o tratamento de doenças, bem como para a promoção do bem-estar geral dos colaboradores. No contexto da motivação dos funcionários, é possível relacionar os benefícios corporativos à teoria da pirâmide de Maslow. A pirâmide de Maslow é uma teoria proposta pelo psicólogo Abraham Maslow que descreve as necessidades humanas em uma hierarquia, desde as necessidades mais básicas até as mais elevadas. Essas necessidades são organizadas em cinco níveis: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto realização. Os benefícios corporativos, como o plano de saúde, estão diretamente relacionados às necessidades de níveis inferiores da pirâmide, como as necessidades fisiológicas e de segurança. Ao oferecer um plano de saúde, a empresa ajuda a suprir as necessidades básicas dos funcionários, garantindo o acesso a cuidados médicos e proporcionando uma sensação de segurança em relação à saúde. Ao atender essas necessidades básicas, os benefícios corporativos contribuem para a motivação dos funcionários, permitindo que eles se dediquem mais ao trabalho e se sintam valorizados pela organização. Além disso, ao oferecer benefícios que atendam às necessidades de diferentes níveis da pirâmide, as empresas têm a oportunidade de promover a progressão dos colaboradores na hierarquia das necessidades de Maslow, buscando estimular a busca por necessidades mais elevadas, como a realização pessoal e profissional. Os benefícios corporativos, surgiram como forma de atrair e reter talentos nas empresas. Eles estão relacionados às necessidades básicas dos funcionários, contribuindo para a satisfação e a motivação no trabalho.

Palavra-chave: benefícios, retenção de talentos, motivação.

ABSTRACT

The origin of corporate benefits dates back to the early 20th century when companies began to recognize the importance of attracting and retaining qualified talent. With the emergence of unions and labor movements, organizations sought ways to offer additional advantages to employees beyond basic wages. Corporate benefits are advantages offered by companies to their employees, in addition to salary, with the aim of improving quality of life, promoting well-being, and ensuring employee satisfaction. These benefits may vary according to organizational culture, industry, and human resources policies of each company. One of the most common corporate benefits is health insurance, which provides medical and hospital coverage to employees and often to their dependents as well. Health insurance plans offer access to medical consultations, exams, hospitalization, and other healthcare services, contributing to disease prevention, treatment, and overall well-being of employees. In the context of employee motivation, corporate benefits can be related to Maslow's hierarchy of needs theory. Maslow's hierarchy of needs is a theory proposed by psychologist Abraham Maslow that describes human needs in a hierarchy, ranging from basic needs to higher-level needs. These needs are organized into five levels: physiological, safety, social, esteem, and self-actualization. Corporate benefits such as health insurance are directly related to lower-level needs in the hierarchy, such as physiological and safety needs. By providing health insurance, the company helps meet employees' basic needs by ensuring access to medical care and providing a sense of security regarding their health. By addressing these basic needs, corporate benefits contribute to employee motivation, allowing them to dedicate themselves more to work and feel valued by the organization. Furthermore, by offering benefits that address needs at different levels of the hierarchy, companies have the opportunity to promote employees' progression in Maslow's hierarchy of needs, aiming to stimulate the pursuit of higher-level needs such as personal and professional fulfillment. Corporate benefits emerged as a way to attract and retain talent in companies. They are related to employees' basic needs, contributing to satisfaction and motivation in the workplace.

Keywords: benefits, talent retention, motivation.

1 INTRODUÇÃO

Sabemos que os benefícios são fundamentais para as empresas que buscam por produtividade, além do mercado de trabalho, as pessoas também estão exigentes, buscam salários que favorecem o modo de vida, estão cada dia mais atentas no que as empresas possam lhes oferecer, ficam gratas quando lhes dão aquilo que as outras se negam.

Objetivos Gerais: Analisar como os benefícios corporativos oferecidos pelas organizações impactam na vida dos colaboradores.

Objetivos Específicos: Os impactos positivos sendo eles: motivação dos funcionários; reconhecimento de ambas as partes; e qualidade de vida.

Justificativa: diante das informações anteriores, ficou claro que com os benefícios pelas organizações garantem e fazem a diferença tanto na vida profissional quanto na pessoal; tendo como motivação a saúde e bem-estar do colaborador.

2 A ORIGEM DOS BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

Na década de 40, durante o Governo de Getúlio, surgiram os benefícios sociais e trabalhistas que existem hoje no Brasil.

Getúlio Vargas nasceu em 19 de abril de 1882, nasceu na cidade de São Borja, Rio de Janeiro. Veio de uma família da zona rural com fronteira com a Argentina, filho de Manuel do Nascimento e de Cândida Francisca Dornelles Vargas.

Getúlio Vargas aos doze anos, por volta de 1894

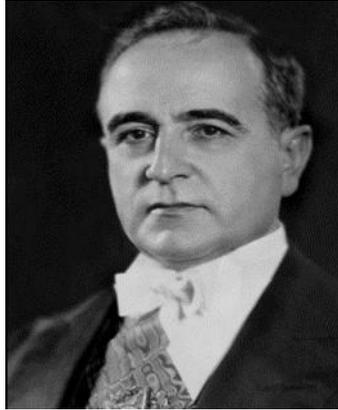


FONTE:https://pt.wikipedia.org/wiki/Get%C3%BAlio_vargas



Pais de Getúlio Vargas: Cândida Francisca e o General Manuel Vargas

FONTE: https://pt.wikipedia.org/wiki/Get%C3%BAlio_Vargas



Getúlio Vargas

FONTE: https://pt.wikipedia.org/wiki/Get%C3%BAlio_Vargas

Getúlio Vargas mesmo serviu ao Exército Brasileiro, foi advogado e político brasileiro, foi um grande líder da Revolução de 1930, pôs o mesmo fim à República Velha. Getúlio Vargas foi presidente do Brasil por quase vinte anos, o primeiro período foi de 15 anos, de 1930 até 1945 se dividiu com 3 fases de 1930 a 1934 como chefe do Governo Provisório, de 1934 até 1937 como presidente da república do Governo Constitucional, sido eleito presidente da república pela Assembleia Nacional Constituinte de 1934 e de 1937 a 1945, como ditador durante O Estado Novo implantado após um golpe de Estado. Em 24 de agosto de 1954 Getúlio Vargas se suicidou, com um tiro no coração em seu quarto, no Palácio do Catete, no Rio de Janeiro. Getúlio foi o único presidente que chegou ao poder por forma indireta e direta. Getúlio Vargas era chamado ``pai dos pobres``, pelos trabalhadores e pelos políticos.

Em 1934 Getúlio Vargas trouxe novidades como o voto secreto, o voto feminino e várias leis trabalhistas. Não podemos esquecer que Getúlio Vargas trouxe benefícios corporativos para os trabalhadores, ele foi o primeiro a assumir as tarefas de defender os interesses dos trabalhadores. Getúlio Vargas ofereceu de todos esses direitos foi seguindo de uma contrapartida que custou a autonomia organizacional e o ideal dos trabalhadores brasileiros.

Como por exemplo para os trabalhadores a jornada de trabalho de oito horas diárias, as férias remuneradas, o descanso semanal obrigatório, licença maternidade para gestantes, e a proibição do trabalho para menores de 14 anos naquela época.

Então assim surgiu o emprego do corporativismo, que ajudava os conflitos de interesses entre os trabalhadores e os donos de empresas.

Para que o corporativismo fosse viável, Getúlio Vargas assumiu a função de árbitro entre os interesses desses grupos sociais. Sendo a maioria, os trabalhadores teriam suas atividades políticas e sindicais controladas pelas leis governamentais.

Em março de 1931, a Lei de Sindicalização colocava que os sindicatos só entrariam em funcionamento a partir da aprovação oficial. Além disso, a organização da causa trabalhista deveria ter com 2/3 de filiados nascidos no Brasil. Com isso, o governo poderia saber quem eram os trabalhadores imigrantes que deslocavam os ideais socialistas. Assim conseguia ter vários sindicatos em locais que davam lugar as lutas e aos debates de ideias.

Em 1 de maio de 1943 Getúlio Vargas anunciou a criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), decreto que reúne toda a legislação trabalhista criada em seu governo.

Desde a década de 1940 até os dias de hoje a CLT passou por várias modificações, novas leis foram criadas.

São exemplos de benefícios corporativos: recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); participação de lucros; salário mínimo; jornada de trabalho de oito horas diárias; remuneração dos dias feriados; repouso para almoço; férias; insalubridade; periculosidade; fiscalização contra acidentes de trabalho; licença paternidade; proibição de diminuir o salário do trabalhador.

Em 1988 os trabalhadores passaram a ter direito à multa de 40% sobre o FGTS em caso de demissão sem justa causa, adicional de 50% ou 100% na hora extra, adicional de 1/3 sobre o salário nas férias e outras mais.

3 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA AS EMPRESAS E PARA OS COLABORADORES

Benefícios corporativos são vantagens de uma empresa privada, que atua em sistema corporativo que disponibiliza para seus colaboradores, é uma forma extra de recompensar o funcionário pelo trabalho exercido na empresa, além do salário.

Quando uma empresa contrata um colaborador, o mesmo tem direito a receber os benefícios obrigatórios garantidos pela legislação trabalhista. Muitas organizações oferecem benefícios opcionais como forma de atrair e reter

profissionais em seus times, como meio de incentivar os colaboradores a atingir metas e resultados, meios esses que as organizações disponibilizam para se diferenciar das concorrentes e premiar seus colaboradores mais produtivos.

Em muitas empresas brasileiras, o aparecimento dos planos de serviços e benefícios sociais foi inicialmente orientado para uma perspectiva paternalista e limitado, embora muito maior nas empresas cujas atividades se desenvolvem em condições rudes e adversas e onde se torna crítica a definição de incentivos monetários e não-monetários para fixar o pessoal, logo se espalhou às demais empresas. Hoje, serviços e benefícios sociais, além do aspecto competitivo no mercado de trabalho, constituem-se em atividades da empresa voltadas para a prevenção das condições físicas e mentais dos seus empregados. Além da saúde, as atitudes dos empregados são os principais objetivos desses planos. (1994, p.340)

O primeiro passo para criar benefícios atraentes é saber o que são e como funcionam. Os benefícios corporativos vão além de uma boa remuneração. São práticas que focam no bem-estar do ambiente de trabalho ao entender que ele pode possuir outras necessidades que vão além do sucesso financeiro. (Chiavenato, Recursos humanos, 9ª edição, do ano 2009, capítulo 11).

4 TIPOS DE BENEFÍCIOS

4.1 Benefícios Legais

A primeira guerra mundial, foi um marco que deu início para a criação das leis trabalhistas no Brasil. Naquela época, um grande número de imigrantes iniciou o chamado movimento operário, reivindicando melhores condições de trabalho e salários, o que levou a uma grave escassez de mão de obra.

Os Sindicatos trabalhistas surgiram da necessidade devido às más condições de vida enfrentadas pela maioria dos trabalhadores. Com os aumentos salariais se tornando impossíveis durante esse período, os Sindicatos buscaram maneiras de restringir e recrutar trabalhadores.

Os benefícios legais são todos aqueles ofertados por exigência legal ou por acordos coletivos e convenções coletivas. A legislação trabalhista brasileira, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é um documento que discorre sobre os deveres e direitos tanto dos empregadores quanto dos colaboradores das empresas. Entre os direitos estabelecidos estão diversos benefícios que devem ser concedidos pelo contratante, garantindo condições de trabalho justas para todos. Todos os colaboradores em regime de contratação CLT têm direito aos benefícios apresentados no decreto-lei de 1943. Ao longo de seus 80 anos, o texto da lei passou por alterações, e essas mudanças foram adaptando as relações entre empresa e colaborador, as jornadas de trabalho e os direitos e deveres das partes envolvidas.

Atualmente, os direitos obrigatórios (benefícios obrigatórios pela lei) garantidos para os colaboradores de acordo com o regime CLT, são: o descanso semanal remunerado, o 13º salário, férias remuneradas, salário família, faltas justificadas, além de horas extras e pagamento de adicional noturno e o próprio salário. Contudo, existem ainda os chamados benefícios CLT, que são: Vale Transporte: equivalente a até 6% do valor do salário, é um benefício válido para todos os colaboradores, mesmo em regime de contratação temporário, para que possam ir e voltar do trabalho.

Abono salarial: concedido aos colaboradores que recebem o equivalente a até dois salários mínimos.

Aviso prévio: período de 30 dias contando a partir da data de demissão, quando ocorre sem ser por justa causa ou quando parte do colaborador.

Licença maternidade e licença paternidade: período de afastamento devido ao nascimento ou adoção de um filho, com regras específicas para mães e para pais.

Além disso, a legislação prega também os seguintes benefícios assistenciais: Auxílios-doença, seguro desemprego, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), INSS, aposentadoria, salário maternidade, acidente de trabalho, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, etc.

Segundo Chiavenato (2002, p. 420). Os antigos e tradicionais pacotes fixos e genéricos de benefícios estão sofrendo mudanças rumo à flexibilização. De homogêneos e fixos eles estão adequando-se às conveniências pessoais de cada funcionário. Isso significa adequação às diferentes necessidades individuais das

pessoas. Entre os motivos para flexibilização dos benefícios estão: melhoria da qualidade e redução do custo dos benefícios, novo relacionamento.

Referentes aos benefícios CLT e quaisquer outros oferecidos pela empresa, existem os (benefícios opcionais) ou (benefícios flexíveis):

Entre os benefícios mais desejados pelos colaboradores estão:

1-Vale Alimentação ou Vale Refeição, os cartões de descontos em lojas conveniadas, plano de saúde e odontológico, ginástica laboral, auxílio educação, participação nos lucros e resultados (PLR),

2- Benefícios Monetários: São premiações concedidas em dinheiro pela organização, devidamente registradas na folha de pagamento, gerando encargos sociais para o governo.

São exemplos de complementação da aposentadoria, financiamento de remédios e planos de empréstimo;

3- Benefícios Não-Monetários: São os benefícios em forma de serviço e facilidades oferecidos diretamente ao colaborador, como por exemplo: refeitórios, acesso a clubes, transporte da empresa e horários flexíveis.

Além do salário propriamente ofertado pelas organizações.

5 BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS

Os benefícios espontâneos é um diferencial nas organizações para atrair novos talentos. Profissionais de diferentes segmentos estão cada vez mais exigentes e em busca de instituições que valorizem seus desempenhos de maneira justa e adequada. Além de um bom salário, eles buscam por espaços que realmente invistam em qualidade de vida no trabalho. O mais interessante de tudo isso é que o mercado de trabalho já possui uma série de benefícios espontâneos.

Entre os motivos para flexibilização dos benefícios estão: melhoria da qualidade dos benefícios, redução do seu custo, novo relacionamento entre empresa e colaboradores, alinhamento dos benefícios às estratégias de RH, suporte às mudanças culturais e maximização do valor percebido dos benefícios. (Chiavenato,2009, p.321,322)

6 BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

A flexibilização é uma característica dos planos de benefícios em que o colaborador pode tomar decisões dentro de opções preestabelecidas. Isto é, assim como o home office dá mais flexibilidade para definir horários de trabalho, os benefícios flexíveis entregam autonomia para o profissional, permite que os colaboradores trabalhem dentro do seu próprio ritmo e possam alcançar maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Por consequência, se reflete no nível de satisfação e motivação dos funcionários e nos resultados da empresa.

A vantagem de oferecer benefícios flexíveis aos colaboradores está ligado a qualidade de vida, bons salários, plano de carreira e outras questões como:

- Ajuda no desenvolvimento pessoal do colaborador;
- . Melhora o relacionamento entre os funcionários;
- . Melhora a relação do colaborador com a empresa;
- . Disponibiliza assistência para a resolução de problemas;

Desses, as vantagens mais evidentes são:

7 ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Quem oferece boas escolhas ganha a oportunidade de escolher bem!

Muitos empreendimentos veem a oferta de bons benefícios como um modo de atrair os melhores talentos considerando que da opções, torna o negócio valioso, e, ao mesmo tempo, atrativo para os profissionais.

Dentre esses benefícios, o plano de saúde é um dos mais relevantes, uma vez que promove a segurança e o cuidado com a saúde dos funcionários. Neste artigo, abordaremos o método de ação, os custos financeiros, os objetivos gerais e as especificações do plano de saúde, além de discutir sua importância e justificativa.

8 MÉTODO DE AÇÃO:

O plano de saúde corporativo é um benefício oferecido pelas empresas aos seus funcionários, com o objetivo de fornecer assistência médica adequada e

acesso a serviços de saúde de qualidade. Levando em consideração que as organizações só podem descontar no máximo 30% do salário do colaborador. O método de ação inclui a contratação de uma seguradora ou a criação de um plano gerido pela própria empresa. Independentemente da abordagem escolhida, é essencial garantir uma ampla rede de prestadores de serviços de saúde, oferecendo aos colaboradores uma variedade de opções para suas necessidades médicas.

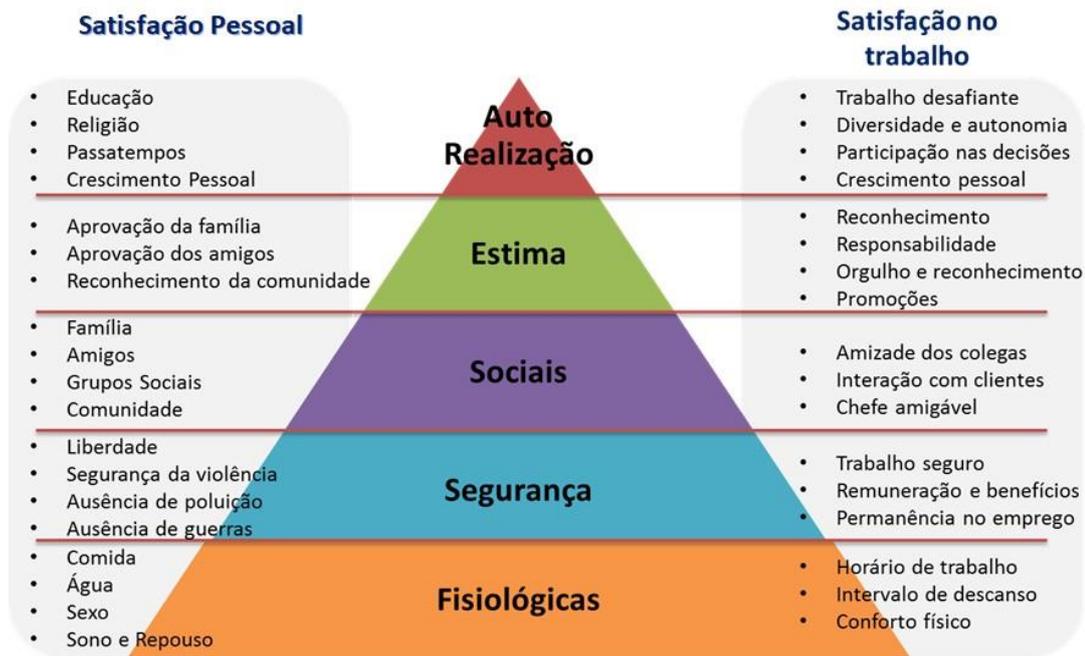
Os custos financeiros associados ao plano de saúde corporativo variam de acordo com diversos fatores, incluindo o número de funcionários beneficiados, o tipo de cobertura oferecida, a região geográfica e o perfil demográfico dos colaboradores. As empresas devem realizar análises e negociações cuidadosas com as seguradoras ou fornecedores para obter os melhores custos e benefícios para ambas as partes. Investir em um plano de saúde pode ser considerado um investimento estratégico, uma vez que funcionários saudáveis e satisfeitos tendem a serem mais produtivos e engajados.

Os objetivos gerais de um plano de saúde corporativo são promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores, prevenir doenças, oferecer acesso oportuno a serviços médicos, reduzir o absenteísmo e aumentar a produtividade. Além disso, o plano de saúde também pode ser uma ferramenta de atração e retenção de talentos, uma vez que muitos profissionais consideram os benefícios oferecidos pelas empresas ao decidir sobre oportunidades de emprego.

As especificações do plano de saúde variam de acordo com as necessidades da empresa e dos colaboradores. É importante oferecer uma cobertura abrangente que inclua consultas médicas, exames, procedimentos hospitalares, medicamentos e serviços especializados. Além disso, a possibilidade de incluir dependentes dos funcionários, como cônjuges e filhos, é um aspecto a ser considerado.

A implementação de um plano de saúde corporativo é justificada por diversos motivos. Primeiramente, o cuidado com a saúde dos funcionários é um sinal de preocupação e valorização por parte da empresa, contribuindo para o clima organizacional positivo e a satisfação dos colaboradores. Além disso, a prevenção de doenças e o acesso a tratamentos adequados reduzem os custos relacionados a afastamentos por problemas de saúde e aumentam a produtividade da equipe.

Pirâmide das Necessidades - Maslow



FONTE: [linkedin.com/pulse/pirâmide-de-maslow-aplicada-ao-negócio-robson-silva](https://www.linkedin.com/pulse/pirâmide-de-maslow-aplicada-ao-negócio-robson-silva)

A Pirâmide de Maslow é um conceito que defende a ideia de que todo o indivíduo possui necessidades que precisam ser atendidas para que seja possível sua máxima satisfação.

As empresas podem ajudar cada função a atingir seus objetivos por meio da combinação da Pirâmide de Maslow e dos benefícios corporativos. Pois o ser humano está constantemente em busca de conquistas, seja na vida pessoal ou profissional. Existem empresas que disponibilizam um ambiente diferenciado para os colaboradores, com diversas opções de diversão para as horas de pausa no trabalho, pet friends e muitas outras vantagens, são locais onde todos sonham em trabalhar, e muito disso é o reflexo dos benefícios diferenciados oferecidos. De acordo com Chiavenato (2015, p.111). Hoje, os serviços e benefícios sócias, além do aspecto competitivo no mercado de trabalho, constituem-se em atividades das organizações voltadas para a preservação das condições físicas e mentais de seus empregados.

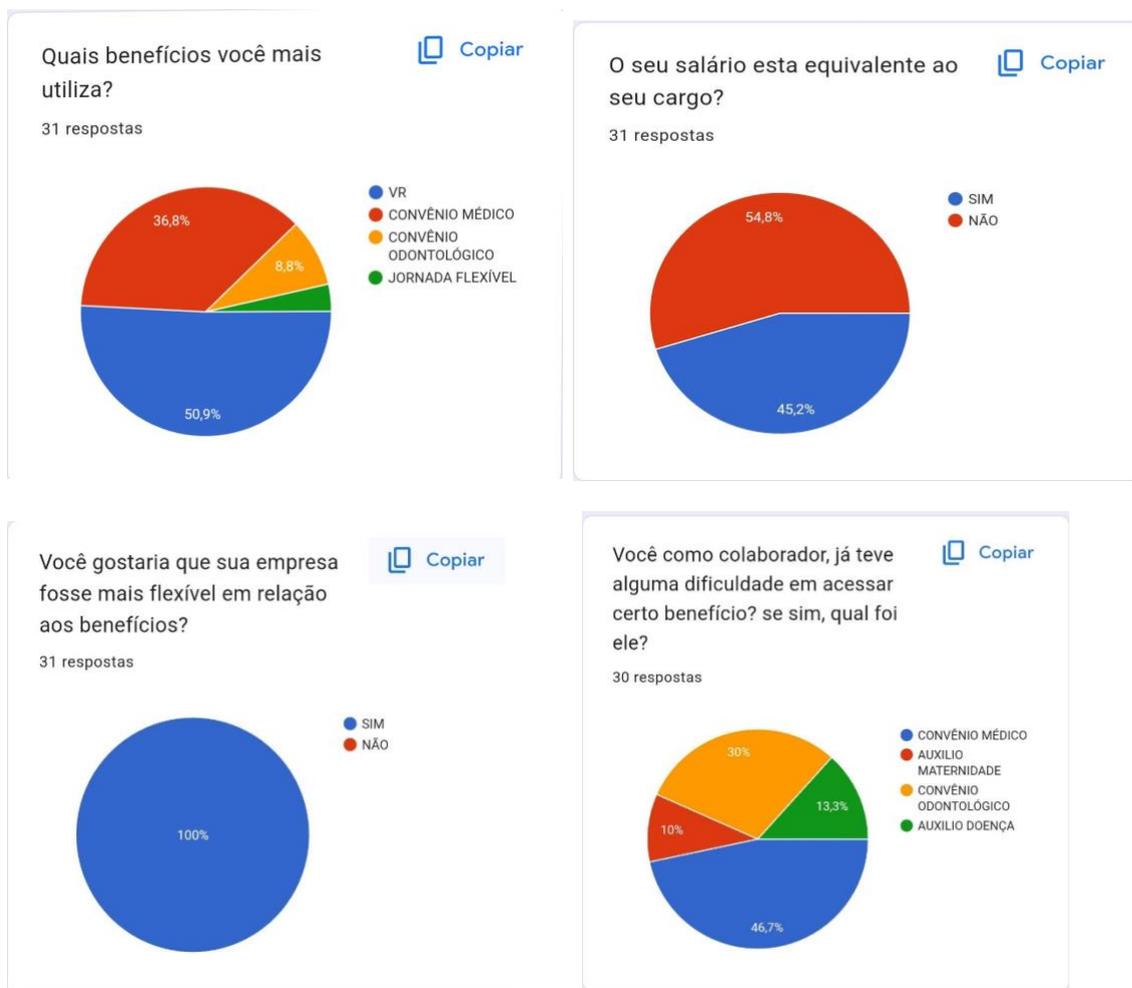
9 ASPECTOS METODOLÓGICOS

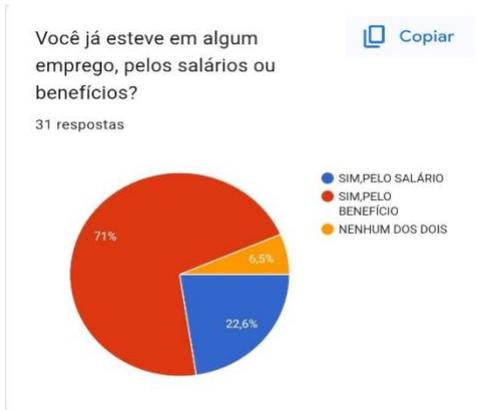
Com o objetivo de obter os melhores conhecimentos sobre os benefícios e como as pessoas os veem, utilizamos o método de pesquisa descritiva de caráter exploratório. Em maior parte, essa pesquisa alcança: pessoas que tiveram experiências práticas com o tema abordado.

A presente pesquisa possui características de abordagem quantitativa, pela modalidade de informações coletadas.

O instrumento utilizado na coleta de dados foi um questionário, com questões objetivas de múltipla escolha, com o intuito de nos mostrar quais benefícios eram mais importantes.

10 ANÁLISE DOS RESULTADOS





Etec Irmã Agostina(classe descentralizada CEU Cidade Dutra), onde obtivemos 31 resposta.

A nossa pesquisa teve como embasamento formulário desenvolvido por nós,integrantes do grupo;a fim de buscar pessoas disponíveis que respondessem as nossa enquetes com o objetivo de adquirir resultados para o nosso gráfico que está representado.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cumprindo os objetivos propostos do presente estudo (benefícios corporativos), identificamos que o objetivo geral conseguiu detectar as necessidades de seus colaboradores, a partir de um plano de benefícios, que motivam maior engajamento e fidelidade dos mesmos, para com a empresa buscando delinear fatores decisivos que contribuam para a retenção de talentos, no qual um plano bem implementado assegura a fidelidade dos colaboradores, fazendo assim, com que a empresa não perca em rescisões contratuais e evitando novas contratações e treinamentos desnecessárias de novos funcionários.

Os objetivos específicos centram-se em apresentar um breve histórico frente aos benefícios legais, espontâneos, flexíveis, dinâmicos e não dinâmicos averiguar as vantagens e a preservação dos planos de benefícios. Assegurar a abordagem da qualidade de vida dos trabalhadores frente aos planos de benefícios espontâneos, analisar como um plano de benefícios pode facilitar na atuação e na manutenção dos Recursos Humanos na empresa. Parte de que a prática de retenção de talentos é elemento essencial para a área da Gestão de Recursos Humanos, na medida em que as empresas são compostas por pessoas e necessita das mesmas para que suas metas e objetivos sejam alcançados, sendo necessário utilizar seus recursos de forma racional. Portanto, acredita-se que o investimento para a retenção de talentos seja justificável.

O ambiente corporativo torna-se cada dia mais antagonista e meticuloso quanto ao perfil dos funcionários, sendo essencial cada vez mais requisições de profissionais qualificados, para compor uma força de trabalho mais admitidas. Entretanto observa-se que um dos fatores principais das saídas de colaboradores de uma empresa são: insatisfação com salário e benefícios, falta de visão de progresso profissional. Falta de diálogo e orientação, a falta de compreensão a respeito dos objetivos da função, o que pode se traduzir em baixa motivação, baixa produtividade e gerar perdas financeiras. Concluiu-se que as teorias da motivação proporcionam um grande incentivo em relação à mesma. Por essa razão é possível

analisar os motivos que levaram o indivíduo a um grau controlado no que diz respeito à qualidade de vida, pois o ser humano está sempre em busca de autorrealizar-se.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Senado Federal.

BRASIL. Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal.

Chiavenato, Idalberto. Recursos Humanos. Ed. Compacta. 3º edição. São Paulo: Atlas, 1994.

Chiavenato, Idalberto. Recursos Humanos. Ed. Compacta. 7º edição. São Paulo: Atlas, 2002.

Chiavenato, Idalberto. Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. 9ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

Chiavenato, Idalberto. Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. 9ª edição 2009

Chiavenato, Idalberto. Recursos Humanos: Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações/editora campus. 1999

Rodrigues, Hortência; 2021. LinkedIn. Benefícios Flexíveis.
<https://pt.linkedin.com/pulse/benef%C3%ADcios-flex%C3%ADveis-veja-vantagens-e-desvantagens-hort%C3%Aancia>

Simão, Eduardo Nogueira; 2019. <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/12290>

A Nova política do Brasil VI: realizações do Estado Novo 1 de agosto de 1938 a 7 de setembro de 1939 - publicação: 1938

