

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Recursos Humanos

Beatriz Cordeiro de Oliveira
Célia Barbosa da Silva
Clarilde Aparecida de Jesus
Gessica da Silva Teixeira
Thalita Cristina Cardoso de Souza.

**BENEFÍCIOS E PROGRAMAS DE INCENTIVOS PARA MOTIVAÇÃO
DOS COLABORADORES: uma proposta de implantação em
pequenas e médias empresas.**

Tupã-SP
2024

**Beatriz Cordeiro de Oliveira
Célia Barbosa da Silva
Clarilde Aparecida de Jesus
Gessica da Silva Teixeira
Thalita Cristina Cardoso de Souza**

**BENEFÍCIOS E PROGRAMAS DE INCENTIVOS PARA MOTIVAÇÃO
DOS COLABORADORES: uma proposta de implantação em
pequenas e médias empresas.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof^a Esp. Renata Miranda Duarte como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Menção do Trabalho: **B**

**Tupã-SP
2024**

ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO

Técnico em Recursos Humanos

Beatriz Cordeiro de Oliveira

Célia Barbosa da Silva

Clarilde Aparecida de Jesus

Gessica da Silva Teixeira

Thalita Cristina Cardoso de Souza

BENEFÍCIOS E PROGRAMAS DE INCENTIVOS PARA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES: uma proposta de implantação em pequenas e médias empresas.

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em
Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.Esp. Renata Miranda Duarte
Orientadora

Prof. (a).
Avaliador (a) Juliana Delgado Martins Raymundo

Avaliador (a) Patrícia Gandini Sanches

Avaliador (a) Ana Laura Faleco Rodrigues Polato

Tupã, 25 de junho de 2024

Dedicamos este trabalho a todos que nos apoiaram e inspiraram ao longo desta jornada acadêmica.

Às nossas famílias, pela compreensão, paciência e encorajamento constante. O amor e o suporte de vocês foram fundamentais para que alcançássemos este momento.

Aos nossos amigos, por entenderem nossas ausências e sempre nos motivarem a continuar. A amizade e o apoio de vocês foram indispensáveis.

Aos nossos professores e orientadores, pela orientação valiosa, conhecimento compartilhado e dedicação.

Agradecimento

Agradeço a Deus minha vida e a oportunidade de concretizar e esse objetivo.

A ETEC Prof. Massuyuki Kawano por propiciar o ambiente necessário para minha aprendizagem e conseqüentemente por meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Aos Docentes do Curso Técnico de Recursos Humanos pela generosidade depositada em todos os momentos de compartilhamento de seus conhecimentos profissionais e humanos. Agradecemos por nos guiarem e nos inspirarem ao longo do caminho.

À nossa equipe, pelo esforço conjunto, dedicação e companheirismo. Este trabalho é um reflexo da nossa união. E a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste TCC, nosso sincero agradecimento.

"O conhecimento nos faz responsáveis"

Che Guevara

RESUMO

O programa de benefícios é uma técnica utilizada pelas empresas como forma de reconhecimento e valorização para seus colaboradores, isto é, os habilitados são incentivados de diferentes métodos para obter bons resultados e isso traz benefícios para a organização. Um sistema de benefícios quando bem construído e administrado, pode ser uma boa fonte de diferenciação dos concorrentes e atração de colaboradores para a organização. Ao mesmo tempo, isso também é um estímulo inspirador para aqueles que já fazem parte da equipe. Diante do exposto este trabalho tem como objetivo geral, analisar como os benefícios e programas de incentivos agem como fatores impulsionadores de motivação no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada para realização deste trabalho se baseia no conhecimento científico com natureza aplicada. Para isso foi realizado levantamento bibliográfico sobre o assunto e foi realizada uma pesquisa de campo, através de um questionário elaborado no Google Forms e disseminada pelas redes sociais, WhatsApp, Instagram e Facebook de empresas situadas na microrregião de Tupã-SP. A pesquisa foi propagada em forma de abordagem com pessoas ativas e não ativas no mercado de trabalho de diversos segmentos, com o objetivo de levantar dados sobre como os programas de benefícios agem como fatores de motivação no ambiente de trabalho, pois a presente pesquisa gera conhecimento sobre um fenômeno do mundo real, que compreende a relação dos benefícios e programas de incentivos como impulsionadores de motivação no ambiente de trabalho.

O questionário com perguntas abertas conseguiu mostrar o quanto um bom programa de benefício pode incentivar os colaboradores, também foi evidenciado que os colaboradores ativos confirmam que trocariam seu atual serviço para atuar em uma empresa com bons programas de incentivos. Dada à importância do assunto, este trabalho propõe o desenvolvimento de um programa de benefício que possa ser utilizado por micro e pequenas empresas, como forma de motivar e incentivar os colaboradores. Nesse sentido, a utilização de programas de benefícios nas empresas contribui a se manterem competitivas em relação a outras, reter talentos e diminuir a rotatividade. Benefícios bem-estruturados podem melhorar a imagem da empresa no mercado, tornando-a mais atrativa não apenas para potenciais colaboradores, mas também para parceiros e clientes. Em resumo, a oferta de benefícios não é apenas uma prática de recursos humanos, mas uma estratégia essencial para o sucesso e a sustentabilidade das empresas.

Palavras-chave: motivação, programa de incentivo, benefícios, ambiente de trabalho e colaboradores.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Gênero	19
Gráfico 02: Faixa etária	20
Gráfico 03: Ativos ou não no mercado de trabalho	20
Gráfico 04: Segmento da empresa em que trabalha	21
Gráfico 05: Nível de satisfação com relação aos benefícios recebido	22
Gráfico 06: Os benefícios influenciam na sua motivação no trabalho	22
Gráfico 07: Quais benefícios a empresa oferece	23
Gráfico 08: Consegue utilizar de maneira fácil o benefício oferecido	24
Gráfico 09: Onde mais utiliza o benefício oferecido	24
Gráfico 10: Oferta de um benefício como forma de premiação se não ocorrer nenhuma falta no mês	25
Gráfico 11: Benefícios que melhor atende	26
Gráfico 12: Trocaria de emprego devido aos benefícios ofertado por outra organização	27

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REVISÃO DE LITERATURA	12
	2.1 PLANO DE BENEFÍCIOS E PROGRAMAS DE INCENTIVOS NAS ORGANIZAÇÕES	12
	2.2 FATORES DE MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
	2.3 RELAÇÃO DOS FATORES DE MOTIVAÇÃO COM A PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
	2.4 TIPOS DE BENEFÍCIO	15
	2.4.1 Benefícios Obrigatórios.....	15
	2.4.2 Benefícios Opcionais	16
	2.5 PROGRAMA DE INCENTIVO PARA FUNCIONÁRIOS	17
3.	PESQUISA DE CAMPO	19
4.	PROPOSTA DE PROGRAMA DE BENEFÍCIO	28
	4.1 PASSO A PASSO DE COMO MONTAR UM PROGRAMA DE BENEFÍCIO...28	
	4.2 POLÍTICA DE BENEFÍCIOS PARA PEQUENAS E MEDIAS EMPRESAS	29
	4.3 PROPOSTA DE PROGRAMA DE BENEFICIOS PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS.	31
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
	REFERÊNCIAS	35
	APENDICE A - QUESTIONÁRIO PESQUISA DE CAMPO	37
	APENDICE B – FOLDER PROPOSTA PROGRAMA DE BENEFÍCIOS	39

1 INTRODUÇÃO

O plano de programa de benefícios é uma técnica utilizada pelas empresas como forma de conhecimento e valorização para seus colaboradores, isto é, os habilitados são incentivados de diferentes métodos para obter bons resultados e isso traz benefícios para a organização (SITEWARE, 2023).

Um sistema de benefícios quando bem construído e administrado, pode ser uma boa fonte de diferenciação dos concorrentes e atração de colaboradores para a organização. Ao mesmo tempo, isso também é um estímulo inspirador para aqueles que já fazem parte da equipe (SEM PARAR EMPRESAS, 2020).

Esses planos e programas de benefícios podem trazer inúmeros efeitos para a organização, elevando o seu desempenho no mercado, dentre destes efeitos, temos: (EPA, 2023).

- Aumento do índice de contentamento pleno do cliente: com o colaborador motivado, o consumidor é mais satisfatoriamente atendido, o que retrata na imagem da organização;

- Colaboradores reconhecidos pela direção se empregam mais no seu ambiente de trabalho, o que pode afetar diretamente na receita da organização.

Além disso, uma série de consequências positivas o programa pode promover na companhia, como atrair novos talentos, reconhecimento da organização, aumento de produtividade, atrai e retém talentos e reduz a rotatividade (EPA, 2023).

Dentre as consequências positivas dos programas de incentivo, destaca-se em relação à motivação e a produtividade dos colaboradores, pois é possível ir além da argumentação: colaboradores realizados com seus benefícios elevam o desempenho da organização (EPA, 2023).

Os benefícios incluem os mais conhecidos, dentre eles são: vale-refeição, vale-alimentação, plano de saúde, participação nos lucros e resultados e também iniciativas mais atuais como: horários flexíveis, bolsas de estudo, plano de previdência privada e vale-cultura (ONZE, 2023).

À vista disso, a pesquisa tem como problema de pesquisa: como os benefícios e programas de incentivos agem como fatores impulsionadores de motivação no ambiente de trabalho?

Com base nisso, este trabalho tem como objetivo geral, analisar como os benefícios e programas de incentivos agem como fatores impulsionadores de motivação no ambiente de trabalho.

Visando alcançar tal objetivo geral, alguns objetivos específicos foram necessários, dentre eles:

- Realizar uma revisão da literatura sobre benefícios e programas de incentivos oferecidos pelas organizações;
- Desenvolver um questionário para avaliar a percepção dos funcionários em relação aos benefícios e programas de incentivos oferecidos pelas organizações;
- Aplicar o questionário sobre a percepção dos funcionários em relação aos benefícios e programas de incentivos;
- Avaliar a relação entre a percepção dos funcionários sobre os benefícios e programas de incentivos e como isso afeta a sua motivação;
- Desenvolver uma proposta de programas de benefícios que possam ser implementados em pequenas e médias empresas.

Diante disso, justifica-se a importância do trabalho para a área de Recursos Humanos, pois os benefícios e programas de incentivos podem ser fatores essenciais para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável. Dessa forma, as empresas que oferecem melhores vantagens aos colaboradores se destacam, e se tornam ainda mais concorrente para os bons profissionais. Além disso, a administração ao valorizar os colaboradores poderá atingir resultados mais positivos por meio da motivação da equipe, garantindo o aumento da produtividade e a retenção dos talentos.

A metodologia utilizada para realização deste trabalho se baseia no conhecimento científico, pois a presente pesquisa gera conhecimento sobre um fenômeno do mundo real, que compreende a relação dos benefícios e programas de incentivos como impulsionadores de motivação no ambiente de trabalho.

A natureza do trabalho é aplicada, pois a presente pesquisa irá gerar conhecimento sobre um fenômeno do mundo real, que compreende a relação dos benefícios e programas de incentivos como impulsionadores de motivação no ambiente de trabalho. O objetivo é exploratório e descritivo, pois se buscou entender o ambiente em que o tema da pesquisa está inserido.

A abordagem é quali-quantitativa pois se utilizou de dados qualitativos obtidos por meio da pesquisa na plataforma FORMS e se realizou análise dos dados por meio de estatística descritiva. Foi aplicado um questionário para avaliar a percepção dos funcionários em relação aos benefícios e programas de incentivos oferecidos pelas organizações que atuam, além de identificar quais necessidades de cada indivíduo e através deste estudo foi sugerido um programa de benefícios que traga vantagens para o colaborador e empresa. Os dados foram tabulados de acordo com as respostas para estabelecer as estatísticas, sendo feitas as análises descritivas e subjetivas dos dados coletados. E, a partir de então foi desenvolvida uma proposta de programas de benefícios, que possa ser implantado em pequenas e médias empresas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 PLANO DE BENEFÍCIOS E PROGRAMAS DE INCENTIVOS NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com o site Genyo (2022) é importante fornecer incentivos aos funcionários para mostrar o quanto eles são valiosos para a organização. As empresas que desenvolvem planos de incentivo aos colaboradores podem esperar maior lealdade e satisfação no trabalho. A equipe se sente motivada quando sabem que trabalham para obter um incentivo específico. Os funcionários têm diferentes fatores motivadores, portanto, a empresa deve analisar para implantar dentro de sua organização de acordo com o perfil dos colaboradores.

É importante ter alguns incentivos para garantir que os funcionários permaneçam motivados. É de suma relevância determinar como os funcionários ou equipes receberão incentivos e desenvolver metas para ajudar os funcionários a ganharem seus benefícios. Orientar o profissional a formação, treine gerentes para gerenciamento de desempenho. Os gerentes devem poder implementar o sistema de gerenciamento de desempenho em suas próprias equipes individuais, isso significa que eles devem ser responsáveis por fornecer feedback positivo e crítico consistente, para que seus colaboradores saibam como crescer em seu papel. Uma das ideias de incentivos de colaboradores seriam: funcionário do mês, folgas, horários flexíveis (GENYO, 2022).

De acordo com o site GPTW (2022) um programa de incentivos ao colaborador é um conjunto com metas e recompensas, incentiva a produtividade, e o plano que irá motivar e empenhar os colaboradores, tudo isso define um programa de incentivo ao funcionário. O objetivo é incentivar os colaboradores a se manterem envolvidos com os seus trabalhos e com a qualidade e eficiência das entregas. Com um bom programa a empresa pode chegar a um melhor desempenho possível pois o time estará ciente que será recompensado.

2.2 FATORES DE MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

De acordo com o site Menvie (2023) a motivação no ambiente de trabalho tem grande importância dentro das organizações, já que com elas os funcionários podem apresentar um melhor rendimento, o que influíra de modo direto nos resultados.

Por essa razão a importância de as empresas elaborarem planos que incentivem a motivação de seus colaboradores, pois assim proporcionará crescimento para ambos. Dessa forma, funcionários motivados provocam melhores resultados, pois a motivação entusiasma o colaborador a trabalhar com mais empenho podendo influenciar toda a equipe, trazendo grandes resultados para a organização (MENVIE, 2023).

Como pode observar a motivação no trabalho é capaz de favorecer muito a empresa. Na lista de vantagens que ela proporciona estão: retenção de talento, melhora a autoestima dos colaboradores, diminui a rotatividade, aumenta a produtividade, diminui o tempo gasto na execução das tarefas, proporciona crescimento pessoal, melhora o trabalho em equipe e melhora a imagem da empresa (MENVIE, 2023).

É importante medir a motivação dos funcionários, avaliando a sua conduta, assim, poderá verificar sua dedicação perante o trabalho e a empresa. Existem alguns sinais que irão identificar se o colaborador está desmotivado e com isso você pode traçar uma estratégia de como reverter a situação. Dentre os sinais se destacam: comportamento negativo; indisposição para suas atribuições diárias; ansiedade para ir embora; baixo rendimento; não atingem as metas; discordam de tudo e faltas com frequência (MENVIE, 2023).

Antes é crucial compreender quais aspectos realmente podem motivar alguém no trabalho. De acordo com o site INDEED (2023) existe a motivação intrínseca e a motivação extrínseca. A motivação intrínseca é de ordem interna, está relacionada aos princípios pessoais, o colaborador pode se sentir mais motivado realizando tarefas que para ele são divertidas ou agradáveis. Um exemplo que ocorre muito é o colaborador ver o emprego como um passo importante para

seus ideais futuros. Já a motivação extrínseca, está relacionada ao se sentir motivado por fatores externos, se sente entusiasmado com elogios, recompensas.

Sabendo disso, a empresa pode estudar e tomar algumas atitudes como: tornar flexível o horário de trabalho, tornar o ambiente de trabalho agradável, conceder que eles opinem e tomem decisões, ter um local descontraído, investir em treinamentos e conhecimentos, reconhecimento e elogios, desenvolva planos de carreira e planeje eventos descontraídos fora da empresa (SITEWARE, 2023).

2.3 RELAÇÃO DOS FATORES DE MOTIVAÇÃO COM A PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

De acordo com o site Voitto (2019) quando o indivíduo trabalha motivado com benefícios e reconhecimento pelos seus superiores o rendimento nas suas produtividades é maior e gera mais resultados dando mais lucros para a empresa, é a razão pelo qual o funcionário se sinta mais ágil e sua produtividade no ambiente de trabalho conduz ao foco importante que reduz o tempo para realizar suas atividades.

De acordo com o site SER (2021) a motivação e a produtividade estão diretamente relacionadas com o sucesso de sua equipe. A motivação é uma forma de ação que leva a desempenhar determinada ação com a diferença do determinado objetivo, ela envolve situações sociais, emocionais e biológicos, mas varia de pessoa para pessoa pois cada um tem seus sonhos e objetivos para realizar na vida pessoal. A empresa não é capaz de criar motivação no seu colaborador. Mas pode oferecer benefícios de motivação através de benefícios que valorizam o trabalho de seus colaboradores, portanto, devemos investir em pessoas e relacionamentos para termos resultados melhores. Um funcionário feliz e motivado é um funcionário que trabalha melhor e produz muito mais.

De acordo com o site do Sebrae (2023), os indicadores de produtividade são ligados à eficiência. Estão dentro dos processos e tratam da utilização dos recursos para a geração de produtos e serviços. Medir o que se passa no interior dos processos e atividades permite identificar problemas e, conseqüentemente, preveni-los para que não tragam prejuízos aos clientes.

Os indicadores de produtividade são muito importantes, uma vez que permitem uma avaliação precisa do esforço do empregado para gerar os produtos e serviços. Além disso, devem andar lado a lado com a qualidade, formando o equilíbrio necessário ao desempenho global da organização. A capacidade de realizar mais em menos tempo, acelerando recursos e mantendo a qualidade do trabalho, tornou-se uma habilidade muito importante para profissionais de todas as áreas. Assim, compreender o que impulsiona a produtividade e a utilização de estratégias eficazes para maximizar o desempenho tem sido uma prioridade da maior parte das empresas (SEBRAE, 2023).

2.4 TIPOS DE BENEFÍCIO

2.4.1 Benefícios Obrigatórios

De acordo com o Sitecontabil (2023) no instante em que um colaborador é contratado por uma organização, ele tem o direito garantido pelos benefícios obrigatórios que a legislação trabalhista assegura. Os benefícios trabalhistas que são obrigatórios por lei, são benefícios que as organizações fornecem para acrescentar ao salário de seus empregados, seja para cumprimento que determina a legislação trabalhista ou para atrair e segurar os melhores profissionais.

Ainda de acordo com o Sitecontabil (2023) apesar de ser classificado como benefícios, alguns destes ganhos que complementam o salário, eles são garantidos por lei trabalhista e devem ser ofertados por todas as organizações e a todos os seus colaboradores. Isto é, são benefícios obrigatórios:

- Férias remuneradas – Todo colaborador contratado tem direito a 30 dias consecutivos de férias remuneradas a cada 12 meses trabalhados. Esses 30 dias podem ser divididos em até três etapas, desde que um deles não tenha menos que 14 dias e os outros dois não tenham menos do que 5 dias. (SITECONTABIL, 2023)

- 13º salário - É um direito garantido por lei. O seu valor é proporcional a quantidade de meses trabalhados na empresa durante o ano. Em

geral, o 13º pode ser pago em até duas parcelas, pagas no final de novembro e dezembro. Há exceções para acordos e convenções trabalhistas. É possível também que uma das parcelas seja adiantada ao trabalhador quando ele tirar férias. (SITECONTABIL, 2023)

- Vale-transporte – Se o colaborador precisa percorrer um trajeto superior a 1 quilometro para chegar até o seu local de trabalho, a organização deve pagar pelo seu vale-transporte. No entanto, a lei permite que a organização desconte até 6% do seu salário para cobrir uma parte deste benefício, o restante do valor fica sendo responsabilidade do empregador. (SITECONTABIL, 2023)

- Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) – Mensalmente a empresa é obrigada a depositar o FGTS de seus empregados em uma conta bancária que não pode ser acessada com exceção no caso de demissão sem justa causa, aquisição de imóveis e algumas doenças. O valor a ser depositado é de 8% do salário do empregado e no caso de jovens aprendizes 2%. (SITECONTABIL, 2023)

- Adicional noturno – O colaborador que trabalha entre 22h e 5h do dia seguinte tem o direito de receber uma remuneração extra de 20% sobre o valor normal de sua hora de trabalho. (SITECONTABIL, 2023)

2.4.2 Benefícios Opcionais

Ainda de acordo com o Sitecontábil (2023) outros muitos benefícios são oferecidos pela maioria das empresas, mesmo que não sejam obrigatórios por lei. São os benefícios opcionais do colaborador, confira os principais:

- Vale-alimentação e vale-refeição – Esse a maioria das empresas oferecem, é um benefício que geralmente é oferecido em forma de cartão, com um valor em dinheiro que pode ser usado em restaurantes, supermercados conveniados. (SITECONTABIL, 2023)

- Assistência médica e plano odontológico – Esse é um benefício muito valorizado pelos empregados. Muitas organizações ofertam diferentes planos de saúde de acordo com o cargo do profissional, outras podem oferecer os dois planos simultaneamente e ainda há empresas que expandem o benefício aos familiares dos empregados. (SITECONTABIL, 2023)

- Auxílio educação – Este vale como um incentivo aos estudos de seus colaboradores. Não é tão comum nas empresas, mas as que ofertam esse benefício, arcam com um valor parcial ou total do curso escolhido pelo profissional. (SITECONTABIL, 2023)

- Participação nos lucros e resultados – Algumas empresas oferecem uma participação nos lucros e resultados, que conhecemos como PLR. É ofertada como uma forma de incentivo aos colaboradores que batem suas metas e ajudam a organização alcançar seus objetivos. Esse benefício é uma remuneração que pode ser oferecido valores que equivalem a mais dois ou três salários anuais, desde que, seja alcançado a meta desejada. (SITECONTABIL, 2023)

2.5 PROGRAMA DE INCENTIVO PARA FUNCIONÁRIOS

Conforme informado no site Pontotel (2023) toda organização, seja ela de porte grande ou pequeno, tem o objetivo de fazer com que o empreendimento deve crescer da melhor forma possível, especialmente quando se tem um time empenhado em suas funções. No entanto são poucas organizações que sabem de fato como efetuar um Programa de Incentivo que realmente seja efetivo e traga bons resultados para os colaboradores e para a organização. Isso porque, apesar de ser um tema recente, muitos empregadores possuem dificuldades no momento de construir um programa que seja conciliável com as estratégias do mercado de trabalho de uma forma geral.

Os objetivos do programa de incentivos podem ser entendidos como um sistema de metas e recompensas, com intuito de reconhecer, incentivar e retribuir pelo desempenho dos colaboradores e das equipes de trabalho. Com o programa de incentivo podemos trazer benefícios para ambos os lados, empresas e colaboradores, isso porque quando os colaboradores começarem a sentir valorizados a organização interna começa a fluir de uma melhor forma. (PONTOTEL, 2023)

De acordo com o site Pontotel (2023) Para estruturar um bom programa é importante saber como a sua equipe funciona, é necessário conhecê-los, para saber qual o melhor programa a ser aplicado que deixará tanto os

colaboradores como a empresa satisfeitos. Um modo que ajudará no processo de estruturação é saber o que cada um anseia e assim as bonificações serão compatíveis e terão o objetivo alcançado.

Importante saber que o programa de incentivo deve ser mantido três fundamentos: motivação, reconhecimento e recompensa.

- **Motivação:** Criar um modelo de programa com recompensas que irá estimular e incentivar as equipes, sendo assim, todos trabalharão motivados em alcançar suas metas. (PONTOTEL, 2023)

- **Reconhecimento:** O reconhecimento está ligado a valorização dos seus colaboradores. O programa deve mostrar que a empresa reconhece e o premia por seus esforços. (PONTOTEL, 2023)

- **Recompensa:** É importante ter um bom relacionamento com os colaboradores e isso é fácil de se notar em organizações que possuem algum programa de incentivo implementado. Por isso a importância da empresa se mostrar o quanto ela reconhece tudo o que sua equipe faz. (PONTOTEL, 2023)

Ainda de acordo com o Sitepontotel (2023) planos de bonificação para os funcionários, tem como objetivo implementar incentivos de variáveis de acordo com rendimento coletivo ou individual dos colaboradores. Eles serão dados com base no desempenho. Por isso antes de ofertar um plano é necessário se atentar:

- **Metas e resultados possíveis:** Defina metas viáveis pois o plano deve ser inspirador e o colaborador deve sentir que com o que foi ofertado ele conseguirá alcançar. (PONTOTEL, 2023)

- **Descomplique:** Evite regras difíceis e que possam gerar confusões, o empregado deve entender de forma clara o que está sendo proposto e sua bonificação. (PONTOTEL, 2023)

- **Defina bonificações para toda a equipe:** Quando ofertado bônus apenas individualmente para os colaboradores, pode gerar uma competição interna e não a contribuição desejada para o alcance dos objetivos. Quando a recompensa é para toda a equipe além da individual, cria-se um ambiente de trabalho mais agradável, colaborativo, pois todos estarão empenhados em alcançar os resultados. (PONTOTEL, 2023)

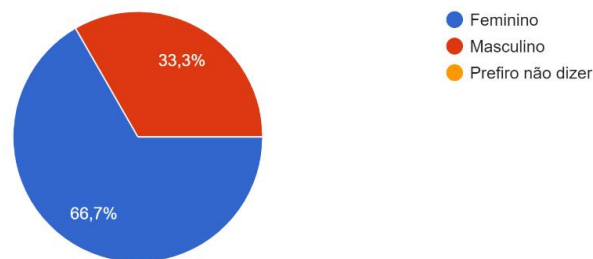
3. PESQUISA DE CAMPO

Entre os dias 21 de março e 24 de março de 2024 foi realizada uma pesquisa de campo, por meio da plataforma *Google Forms*, com o total de 126 interações através das redes sociais, WhatsApp, Instagram e Facebook de empresas situadas na microrregião de Tupã-SP. A pesquisa foi propagada em forma de abordagem com pessoas ativas e não ativas no mercado de trabalho de diversos segmentos, com o objetivo de levantar dados sobre como os programas de benefícios agem como fatores de motivação no ambiente de trabalho.

Em primeiro momento os entrevistados foram questionados sobre seu gênero. Os resultados obtidos podem ser observados abaixo:

Gráfico 01: Gênero

Qual seu gênero?
126 respostas



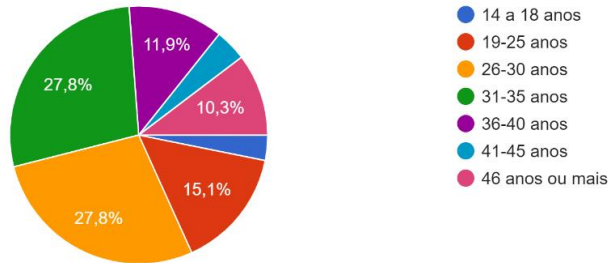
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, pode-se observar que 66,7% dos entrevistados correspondem ao sexo feminino e 33,3% do sexo masculino.

Em seguida, os entrevistados foram questionados sobre sua idade. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 02: Faixa etária

Qual a sua Idade?
126 respostas



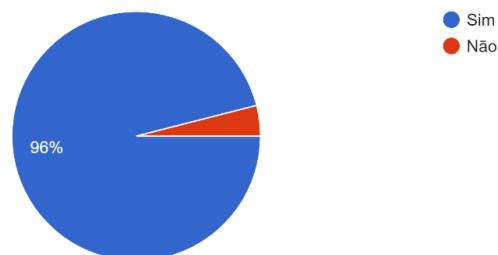
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Como ilustra o gráfico acima, foi constatado que 3,2% dos entrevistados são da faixa etária dos 14 a 18 anos; 15,1% dos entrevistados são da faixa etária dos 19 a 25 anos; 27,8% dos entrevistados são da faixa etária dos 26 a 30 anos; 27,8% dos entrevistados são da faixa etária dos 31 a 35 anos; 11,9% dos entrevistados são da faixa etária dos 36 a 40 anos; 4% dos entrevistados são da faixa etária dos 41 a 45 anos; e 10,3% dos entrevistados são da faixa etária dos 46 anos ou mais.

Posteriormente os entrevistados foram questionados se estão ativos no mercado de trabalho. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 03: Ativos ou não no mercado de trabalho

Você trabalha?
126 respostas



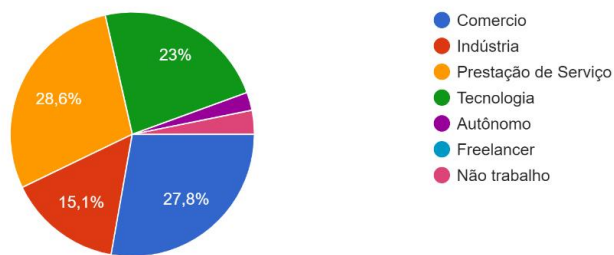
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, pode-se observar que 96% dos entrevistados estão ativos no mercado de trabalho e 4% não estão ativos ou ainda não trabalham.

Logo após os entrevistados foram questionados a informar qual o segmento da organização em que trabalha. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 04: Segmento da empresa em que trabalha

Qual o segmento da empresa que você trabalha?
126 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

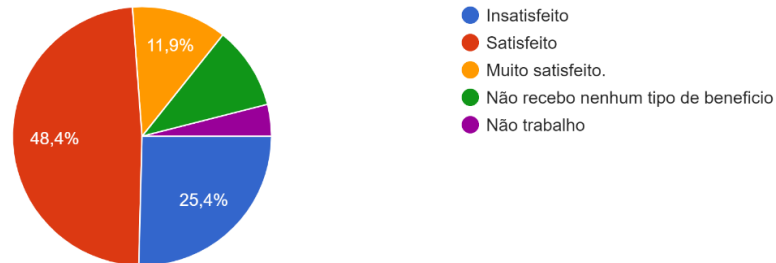
Conforme ilustra o gráfico acima, dos 126 entrevistados, foi constatado que, 27,8% estão no segmento comercial; 15,1% dos entrevistados atuam em Indústrias; 28,6% dos entrevistados prestam algum tipo de serviço; 23% dos entrevistados atuam na área de tecnologia; 2,4% dos entrevistados são autônomos; 3,2% dos entrevistados não trabalham e nenhuma porcentagem correspondente a área de Freelancer.

Em seguida os entrevistados foram questionados sobre o nível de satisfação em relação aos benefícios oferecidos na organização em que trabalha. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 05: Nível de satisfação com relação aos benefícios recebido

Qual seu nível de satisfação com relação aos benefícios oferecidos pela empresa?

126 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

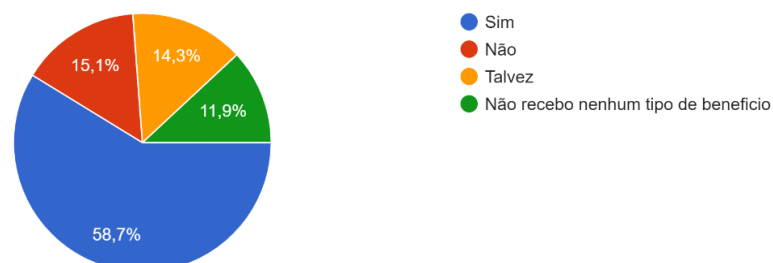
Com base no gráfico acima, pode-se observar que 25,4% dos entrevistados estão insatisfeitos com os benefícios ofertados pela organização em que trabalha; 48,4% dos entrevistados estão satisfeitos com os benefícios oferecidos; 11,9% dos entrevistados estão muito satisfeitos com os seus benefícios; 10,3% dos entrevistados não recebem nenhum tipo de benefício e 4% dos entrevistados não trabalham.

Logo após os entrevistados foram questionados se os benefícios oferecidos na organização em que trabalham influenciam na sua motivação no ambiente de trabalho. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 06: Os benefícios influenciam na sua motivação no trabalho

Os benefícios oferecidos pela sua empresa refletem na sua motivação em trabalhar na empresa?

126 respostas

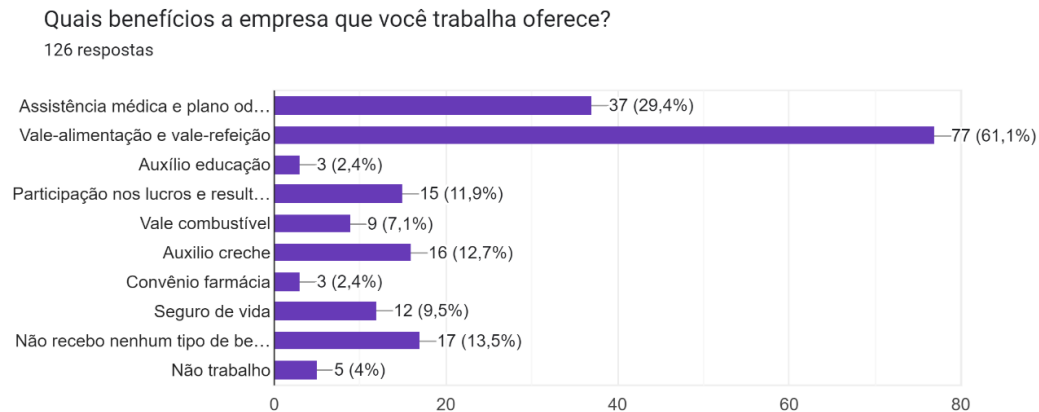


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, pode-se observar que 58,7% dos entrevistados afirmam que sim, os benefícios influenciam em sua motivação no ambiente de trabalho; 15,1% dos entrevistados informam que não, os benefícios não os influenciam em sua motivação no ambiente de trabalho; 14,3% dos entrevistados informam que talvez os benefícios podem influenciar em sua motivação no ambiente de trabalho e 11,9% dos entrevistados não recebem nenhum tipo de benefícios.

A seguir os entrevistados foram questionados sobre quais benefícios a empresa em que atua oferece. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 07: Quais benefícios a empresa oferece



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

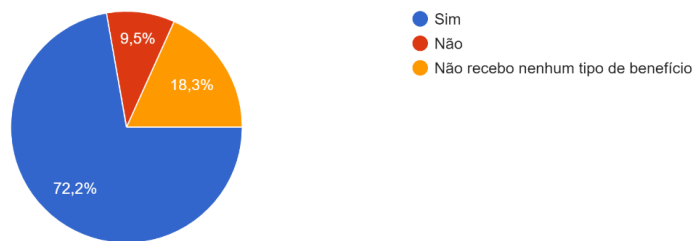
Com base no gráfico acima, pode-se observar que, dos 126 entrevistados, 29,4% recebem o benefício de Assistência médica e plano odontológico; 61,1% dos entrevistados recebem o benefício de Vale-alimentação e vale-refeição; 2,4% dos entrevistados recebem o benefício para Auxílio educação; 11,9% dos entrevistados recebem o benefício de Participação nos lucros e resultados da empresa; 7,1% dos entrevistados recebem o benefício de Vale combustível; 12,7% dos entrevistados recebem o auxílio creche; 2,4% dos entrevistados recebem o benefício de convênios com farmácia; 9,5% dos entrevistados recebem o benefício de seguro de vida; 13,5% dos entrevistados não recebem nenhum tipo de benefício e 4% não trabalham.

Logo depois os entrevistados foram questionados se conseguem

utilizar de maneira fácil os benefícios que a empresa em que atua oferece. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 08: Consegue utilizar de maneira fácil o benefício oferecido

Você consegue utilizar de maneira fácil os benefícios oferecidos pela sua empresa? Por exemplo: plano de saúde, vale alimentação...
126 respostas



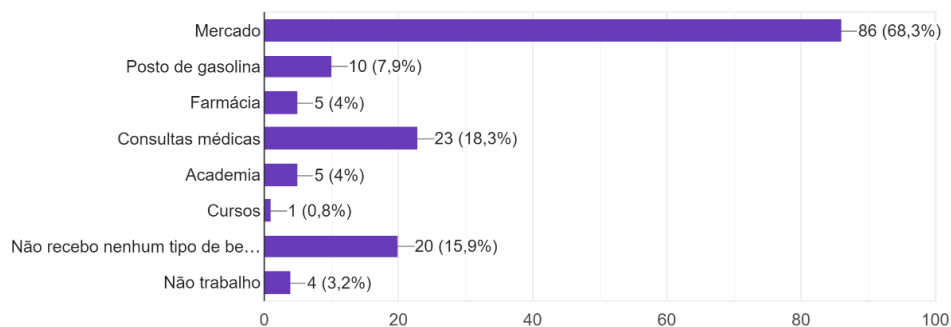
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, pode-se observar que, 72,2% dos entrevistados afirmam que sim, que conseguem utilizar o benefício facilmente, 9,5% dos entrevistados afirmam que não, que não conseguem utilizar o benefício facilmente e 18,3% dos entrevistados não recebem nenhum tipo de benefício.

Em seguida os entrevistados foram questionados onde mais utiliza os benefícios que a empresa em que atua oferece. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 09: Onde mais utiliza o benefício oferecido

Onde você utiliza mais o seu benefício?
126 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

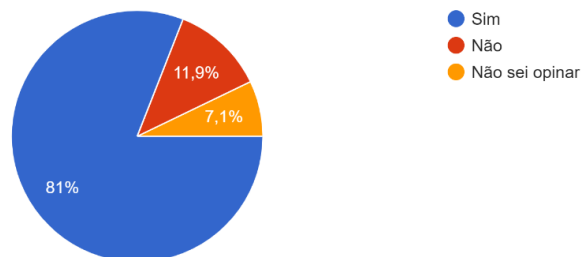
Com base no gráfico acima, pode-se observar que, 68,3% dos entrevistados utilizam mais o seu benefício em Mercado; 7,9% dos entrevistados utilizam mais o seu benefício em Posto de gasolina; 4% dos entrevistados utilizam mais o seu benefício em Farmácia; 18,3% dos entrevistados utilizam mais o seu benefício em Consultas Médicas; 4% dos entrevistados utilizam mais o seu benefício em Academia; 0,8% dos entrevistados utilizam mais o seu benefício em Cursos; 15,9% dos entrevistados não recebem nenhum tipo de benefício e 3,2% dos entrevistados não trabalham.

Em seguida, os entrevistados foram questionados se caso a organização em que atua oferecesse um benefício como forma de premiação, caso não ocorresse nenhuma falta no mês, seria uma forma de incentivo. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 10: Oferta de um benefício como forma de premiação se não ocorrer nenhuma falta no mês

Pra você, se sua organização oferecesse uma premiação caso não ocorresse nenhuma falta no mês, seria um incentivo?

126 respostas

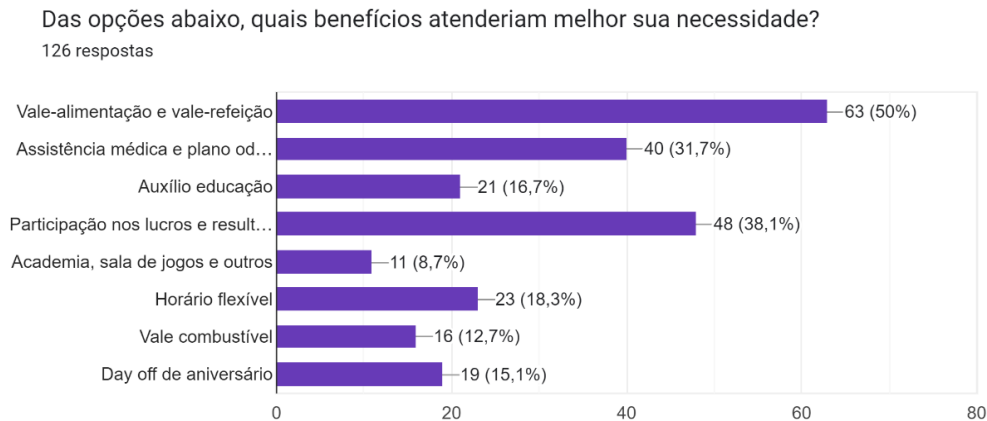


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, pode-se observar que, 81% dos entrevistados, afirmam que sim, se sentiria incentivado com o benefício de premiação caso não ocorresse nenhuma falta no mês; 11,9% dos entrevistados, afirmam que não se sentiria incentivado com o benefício e 7,1% dos entrevistados não sabem opinar sobre tal benefício ofertado como incentivo.

Em seguida os entrevistados foram questionados quais os benefícios da lista abaixo, atenderiam melhor sua necessidade. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 11: Benefícios que melhor atende



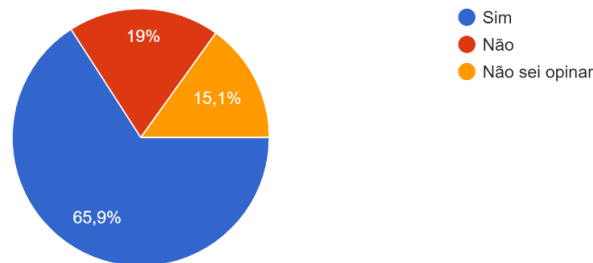
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, pode-se observar que, 50% dos entrevistados, informam que os benefícios de Vale-alimentação e Vale-refeição são os que melhores lhe atendem; 31,7% dos entrevistados, informam que os benefícios de Assistência média e plano odontológico são os que melhores lhe atendem; 16,7% dos entrevistados, informam que o benefício para auxílio na educação é o que melhor lhe atendem; 38,1% dos entrevistados, informam que o benefício de Participação nos lucros e resultados é o que melhor lhe atendem; 8,7% dos entrevistados, informam que os benefícios de Academia, sala de jogos e outros são os que melhores lhe atendem; 18,3% dos entrevistados, informam que o benefício de ter um Horário mais flexível é o que melhor lhe atendem; 12,7% dos entrevistados, informam que o benefício de Vale Combustível é o que melhor lhe atendem e 15,1% dos entrevistados, informam que o benefício de Day off de aniversário é o que melhor lhe atendem.

E finalizando o questionário, os entrevistados foram questionados de trocariam de emprego, devido aos benefícios ofertados por outra organização. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

Gráfico 12: Trocaria de emprego devido aos benefícios ofertado por outra organização

Você trocaria de emprego devido os benefícios oferecidos por outra organização?
126 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com base no gráfico acima, pode-se observar que, 65,9% dos entrevistados afirmam que sim, trocaria de emprego devido aos benefícios ofertado por outra organização; 19% dos entrevistados afirmam que não, não trocaria de emprego devido aos benefícios ofertado por outra organização e 15,1% dos entrevistados não sabem opinar se trocaria de emprego devido aos benefícios ofertado por outra organização.

O desenvolvimento do presente estudo permitiu uma análise de como os programas de benefícios podem incentivar o colaborador em seu ambiente de trabalho. Também permitiu uma pesquisa de campo para obter dados mais consistentes.

O questionário com perguntas abertas nas redes sociais conseguiu mostrar como observado nos gráficos 06 o quanto um bom programa de benefício pode incentivar os colaboradores. Também foi evidenciado através do gráfico 12 que os colaboradores ativos confirmam que trocariam seu atual serviço para atuar em uma empresa com bons programas de incentivos.

Dada à importância do assunto, torna-se necessário o desenvolvimento de um programa de benefício dentro das organizações, como forma de motivar e incentivar os colaboradores. Nesse sentido, a utilização de programas de benefícios nas empresas contribuí a se manterem competitivas em relação a outras, reter talentos e diminuir a rotatividade.

4. PROPOSTA DE PROGRAMA DE BENEFÍCIO

Um programa de benefícios pode ser fundamental para as empresas por diversos motivos. Primeiro, ele ajuda a atrair e reter talentos, já que os funcionários valorizam benefícios como plano de saúde, seguro de vida, auxílio-educação, entre outros. Além disso, oferecer benefícios pode aumentar a satisfação e o engajamento dos funcionários, o que geralmente se traduz em maior produtividade e melhor ambiente de trabalho. Também pode ajudar a promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores, reduzindo faltas por doenças e aumentando a qualidade de vida. Em última análise, um programa de benefícios bem estruturado pode ser um diferencial competitivo para a empresa no mercado de talentos.

Abaixo será descrito um passo a passo para montar um programa de benefício que pode ser implantado para qualquer tipo de empresa.

4.1 PASSO A PASSO DE COMO MONTAR UM PROGRAMA DE BENEFÍCIO

Para criação de um programa de benefício que atenda as expectativas e necessidades de sua empresa é necessário primeiro entender as necessidades e preferências dos funcionários, para isso é necessário realizar uma pesquisa para descobrir quais benefícios são mais valorizados. É imprescindível estar ciente de quais são as verdadeiras necessidades dos funcionários, afinal, disponibilizar determinados benefícios sem oferecer aqueles que são mais importantes para a equipe podem causar insatisfação do time.

Com base na pesquisa realizada, escolha os benefícios mais relevantes para oferecer aos seus colaboradores, isso inclui: Plano de saúde, seguro de vida, vale-alimentação, participação nos lucros e resultados, convênios com farmácias e supermercados.

Em seguida é importante verificar a necessidade e possibilidade da sua empresa, assim como segundo passo, é necessário definir um orçamento. Já ciente sobre a preferência de sua equipe é o momento de definir o orçamento para criação de um programa, no entanto para isso é fundamental que o setor de

Recursos Humanos e o setor Financeiro estejam alinhados para que o programa de benefícios não ultrapasse a verba a ser disponibilizada pela empresa para este fim.

Com um orçamento pré-definido, o gestor de RH pode começar a priorizar os benefícios mais importantes, entendendo a necessidade de cada colaborador.

A partir do momento em que a empresa sabe o que os funcionários priorizam como benefício e o quanto a organização pode disponibilizar é importante realizar uma breve análise de mercado, isso pode ser feito buscando fornecedores que ofereçam os benefícios desejados com valores acessíveis. Nesse momento é importante que a empresa negocie contrato que seja vantajoso para a empresa e seus funcionários.

Após os passos acima, defina quais planos serão implantados e realizar um cronograma para implantação. O ideal é que a empresa crie sua própria Política de Benefícios, uma espécie de manual que irá informar como os colaboradores podem usufruir dos benefícios oferecidos e se existem regras e outros critérios para essa concessão.

É fundamental, no entanto, que a empresa comunique claramente aos funcionários sobre os benefícios escolhidos, explicando como eles podem aproveitá-los e suas regras caso exista. É importante também que a empresa regularmente reavalie se os benefícios oferecidos ainda estão sendo benéficos tanto para empresa como para os funcionários.

4.2 POLÍTICA DE BENEFÍCIOS PARA PEQUENAS E MEDIAS EMPRESAS

Além dos benefícios oferecidos pela empresa é importante criar um manual detalhado sobre como os colaboradores podem usufruir dos benefícios oferecidos pela empresa é uma excelente maneira de garantir que todos compreendam plenamente o que está disponível para eles e como acessá-los. Aqui está um exemplo de como esse manual pode ser estruturado:

- **Visão geral dos benefícios:** Comece fornecendo uma visão geral de todos os benefícios oferecidos pela empresa, incluindo detalhes sobre: plano vale

alimentação ou vale refeição, participação nos lucros e resultados, convênio com farmácia ou supermercados, prêmio assiduidade.

- **Elegibilidade:** Especifique claramente quem é elegível para cada benefício. Por exemplo, alguns benefícios podem ser disponíveis apenas para funcionários em tempo integral, enquanto outros podem ser estendidos a funcionários em tempo parcial ou temporários.

- **Como acessar os benefícios:** Forneça instruções passo a passo sobre como os funcionários podem acessar cada benefício. Isso pode incluir informações sobre como se inscrever em um plano de saúde, como solicitar auxílio-educação, como participar de programas de bem-estar etc.

- **Prazos e prazos:** Se houver prazos ou prazos específicos associados a determinados benefícios (por exemplo, períodos de inscrição para o plano de vale alimentação), certifique-se de destacá-los claramente no manual.

- **Contatos e recursos adicionais:** Liste os contatos relevantes dentro da empresa que os funcionários podem entrar em contato para obter mais informações ou assistência com seus benefícios. Além disso, forneça links ou referências a recursos adicionais, como sites ou documentos de políticas, onde os funcionários possam encontrar mais detalhes sobre os benefícios oferecidos.

- **FAQs:** Inclua uma seção de perguntas frequentes onde os funcionários possam encontrar respostas para perguntas comuns sobre benefícios, como cobertura do plano de saúde, elegibilidade para determinados benefícios etc.

- **Atualizações e alterações:** Informe os funcionários sobre como serão comunicadas as atualizações ou alterações nos benefícios e onde eles podem encontrar informações atualizadas.

Ao desenvolver esse manual, certifique-se de que ele seja claro, conciso e facilmente acessível para todos os funcionários. Também é uma boa ideia revisar e atualizar o manual regularmente para garantir que ele esteja sempre refletindo com precisão os benefícios oferecidos pela empresa.

4.3 PROPOSTA DE PROGRAMA DE BENEFÍCIOS PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS.

O presente trabalho desenvolveu uma proposta de algumas sugestões para implantação de benefícios que podem ser aplicados em pequenas e médias empresas, detalhando como os colaboradores podem usufruir dos benefícios oferecidos pela empresa e garantindo que todos compreendam plenamente o que está disponível para eles e como acessá-los.

- **Vale alimentação ou vale refeição no valor de R\$ 200,00:** A empresa pode ofertar inserindo o valor em seu holerite ou disponibilizando o cartão para ser usado em redes credenciadas. Neste exemplo sugerido, será utilizado o benefício de vale alimentação em forma de cartão, onde todos da empresa têm direito ao benefício. O colaborador receberá a correspondência com o cartão em sua casa, e no envelope constará um manual com todas as instruções de como utilizá-lo. Se o colaborador tiver 02 faltas não justificadas no mês, ele não terá direito ao benefício referente ao mês da falta.

- **Participação nos lucros e resultados:** A organização pode proporcionar aos funcionários, caso a meta estipulada seja atingida, uma bonificação ou participação dos lucros de R\$ 500,00 pela contribuição após o acordado ter sido alcançado. A participação nos lucros e resultados constará em seu holerite no mês de março do próximo ano, neste exemplo em 2025. Havendo dúvidas o funcionário pode procurar ao RH da empresa.

- **Convenio com farmácias ou supermercados:** Com este benefício todo colaborador pode se dirigir a um dos estabelecimentos conveniados com a organização na qual trabalha, onde irá apresentar o seu holerite atual junto com o seu documento, comprovando estar ativo naquela organização e terá o desconto de 5% em sua compra. Para esse exemplo, propomos o desconto de 5% com uma farmácia e um supermercado parceiro, o colaborador terá direito ao desconto a cada vez que comparecer no local, porém, com a seguinte regra: ele pode utilizar 1 vez ao dia em qualquer um dos estabelecimentos parceiros, ele pode comparecer em ambas as lojas parceiras no mesmo dia e obterá o desconto nas duas, mas se ele for 2 vezes até o mesmo local, só terá direito ao desconto em 1 de

suas compras. As lojas parceiras ficarão fixada no mural de recados da organização e havendo qualquer dúvida o colaborador pode se dirigir ao RH da empresa.

- **Prêmio assiduidade:** A organização pode proporcionar ao funcionário que atingir os seguintes critérios: não obter nenhuma falta, não apresentar atestado médico e não chegar atrasado, neste exemplo, sugerimos o tempo de tolerância de 10 minutos, se atingir todos os critérios citados dentro do mês, recebe em folha de pagamento o valor sugerido neste exemplo de R\$ 150,00. O funcionário que infringir algumas das regras perderá o direito ao prêmio assiduidade. Havendo dúvidas, ele poderá recorrer ao RH da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os benefícios oferecidos pelas empresas aos seus funcionários desempenham um papel crucial em diversos aspectos da organização. Primeiramente, eles ajudam a atrair e reter talentos, já que trabalhadores tendem a buscar e permanecer em empresas que oferecem pacotes de benefícios competitivos. Além disso, benefícios como planos de saúde, programas de bem-estar e opções de desenvolvimento profissional podem aumentar a satisfação dos funcionários, resultando em melhor desempenho e menor rotatividade.

Diante disso, o objetivo deste trabalho consiste em analisar como os benefícios e programas de incentivos agem como fatores impulsionadores de motivação no ambiente de trabalho. A pesquisa aplicada através de um questionário elaborado no Google Forms e disseminada pelas redes sociais, WhatsApp, Instagram e Facebook de empresas situadas na microrregião de Tupã-SP, buscou analisar como esses programas influenciam a atração e retenção de talentos, além de seu impacto na satisfação e motivação dos funcionários. O estudo buscou evidenciar que, ao oferecer benefícios competitivos, as empresas não apenas melhoram a qualidade de vida de seus colaboradores, mas também obtêm vantagens estratégicas, como redução da rotatividade e fortalecimento da cultura organizacional. Dessa forma, o trabalho pode mostrar que os programas de benefícios são ferramentas essenciais para o sucesso e a sustentabilidade das empresas.

A implementação de programas de benefícios no ambiente corporativo é uma estratégia eficaz para promover um clima organizacional positivo, aumentar a lealdade dos funcionários e alcançar melhores resultados empresariais. Recomendamos que as empresas invistam continuamente na avaliação e aprimoramento de seus programas de benefícios, adaptando-os às necessidades e expectativas dos colaboradores para garantir sua eficácia e relevância.

O trabalho apresentado evidencia a importância dos programas de benefícios como incentivadores no ambiente de trabalho e que benefícios bem-estruturados podem melhorar a imagem da empresa no mercado, tornando-a mais atrativa não apenas para potenciais colaboradores, mas também para parceiros e clientes. Em resumo, a oferta de benefícios não é apenas uma prática de recursos

humanos, mas uma estratégia essencial para o sucesso e a sustentabilidade das empresas.

REFERÊNCIAS

EPA. **Entenda o papel das recompensas e benefícios na motivação dos funcionários.** 2023. Disponível em:

<<https://www.estrategiaparaacao.com.br/entenda-o-papel-das-recompensas-e-beneficios-na-motivacao-dos-funcionarios/>>. Acesso em: 17 nov. 2023.

GENYO. **Programa de Incentivo: o que é e como aplicar?**. 2022. Disponível em: <<https://genyo.com.br/programa-de-incentivo/>>. Acesso em: 27 out. 2023.

GPTW. **Programa de incentivo para funcionários: conheça as vantagens e saiba como implantar.** 2022. Disponível em:

<<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/programa-de-incentivo/>>. Acesso em: 27 out. 2023.

INDEED. **8 fatores de motivação no trabalho e como lidar com eles.** 2023.

Disponível em: <<https://br.indeed.com/conselho-de-carreira/desenvolvimento-de-carreira/motivacao>>. Acesso em: 06 out. 2023.

MENVIE. **A Importância da Motivação no Ambiente de Trabalho.** 2023.

Disponível em: <<https://menvie.com.br/a-importancia-da-motivacao-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 06 out. 2023.

ONZE. **Benefícios corporativos aumentam a produtividade.** 2023. Disponível em:

<<https://www.onze.com.br/blog/beneficios-aumentam-produtividade/>>. Acesso em: 17 nov. 2023.

PONTOTEL. **Programa de incentivo para funcionários como estruturar, quais os benefícios para ambos e como funciona.** 2023. Disponível em:

<<https://www.pontotel.com.br/programa-de-incentivo/>>. Acesso em: 21 mar. 2024.

SEBRAE. **Indicadores de produtividade no trabalho: os mais importantes.** 2023.

Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/indicadores-de-produtividade-no-trabalho-os-mais-importantes,f3bfd38b1525a810VgnVCM1000001b00320aRCRD>>. Acesso em: 27 out. 2023.

SEM PARAR EMPRESAS. **Afinal, qual é a importância de um plano de benefícios? Veja aqui!.** 2020. Disponível em:

<<https://blog.sempararempresas.com.br/beneficios/importancia-de-um-plano-de-beneficios>>. Acesso em: 17 nov. 2023.

SER. **Motivação no trabalho – o que é e qual sua importância?** 2021. Disponível em: <<https://www.sertms.com/blog/motivacao-no-trabalho/>>. Acesso em: 27 out. 2023.

SITECONTABIL. **Programas de incentivo para funcionários.** 2023. Disponível em: <https://sitecontabil.com.br/noticias_empresariais/ler/trabalhista---beneficios-obrigatorios-ou-opcionais--entenda-o-que-e-obrigacao-das-empresas-com-os-empregados>. Acesso em: 14 mar. 2024.

SITEWARE. **Programa de incentivo profissional: 4 dicas para aumentar a produtividade dos seus times.** 2023. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/programa-de-incentivo-profissional/>>. Acesso em: 17 nov. 2023.

SITEWARE. **10 dicas sobre motivação no ambiente de trabalho.** 2023. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/dicas-motivar-funcionarios/>>. Acesso em: 20 out. 2023.

VOITTO. **Produtividade e Motivação: qual a relação para trabalhar de forma eficiente?** 2023. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/relacao-motivacao-produtividade>>. Acesso em: 27 out. 2023.

APENDICE A - QUESTIONÁRIO PESQUISA DE CAMPO

- 1) Qual seu gênero?
- 2) Qual a sua idade?
- 3) Você trabalha?
- 4) Qual o segmento da empresa que você trabalha?
- 5) Qual seu nível de satisfação com relação aos benefícios oferecidos pela empresa?
- 6) Os benefícios oferecidos pela sua empresa refletem na sua motivação em trabalhar na empresa?
- 7) Quais benefícios a empresa que você trabalha oferece?
- 8) Você consegue utilizar de maneira fácil os benefícios oferecidos pela sua empresa? Por exemplo: plano de saúde, vale alimentação...
- 9) Onde você utiliza mais o seu benefício?
- 10) Para você, se sua organização oferecesse uma premiação caso não ocorresse nenhuma falta no mês, seria um incentivo?
- 11) Das opções abaixo, quais benefícios atenderiam melhor sua necessidade?
- 12) Você trocaria de emprego devido os benefícios oferecidos por outra organização?

APENDICE B – FOLDER PROPOSTA PROGRAMA DE BENEFÍCIOS

PROPOSTA DE PROGRAMA DE BENEFÍCIOS PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS.



→ **Vale alimentação ou vale refeição no valor de R\$ 200,00:** A empresa pode ofertar inserindo o valor em seu holerite ou disponibilizando o cartão para ser usado em redes credenciadas. Neste exemplo sugerido, será utilizado o benefício de vale alimentação em forma de cartão, onde todos da empresa têm direito ao benefício. O colaborador receberá a correspondência com o cartão em sua casa, e no envelope constará um manual com todas as instruções de como utilizá-lo. Se o colaborador tiver 02 faltas não justificada no mês, ele não terá direito ao benefício referente ao mês da falta.



→ **Convênio com farmácias ou supermercados:** Com este benefício todo colaborador pode se dirigir a um dos estabelecimentos conveniados com a organização na qual trabalha, onde irá apresentar o seu holerite atual junto com o seu documento, comprovando estar ativo naquela organização e terá o desconto de 5% em sua compra, o colaborador terá direito ao desconto a cada vez que comparecer no local, porém, com a seguinte regra: ele pode utilizar 1 vez ao dia em qualquer um dos estabelecimentos parceiros, ele pode comparecer em ambas as lojas parceiras no mesmo dia e obterá o desconto nas duas, mas se ele for 2 vezes até o mesmo local, só terá direito ao desconto em 1 de suas compras. As lojas parceiras ficarão fixada no mural de recados da organização e havendo qualquer dúvida o colaborador pode se dirigir ao RH da empresa.

PROPOSTA DE PROGRAMA DE BENEFÍCIOS PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS.



→ **Participação nos lucros e resultados:** A organização pode proporcionar aos funcionários, caso a meta estipulada seja atingida, uma bonificação ou participação dos lucros de R\$ 500,00 pela contribuição após o acordado ter sido alcançado. A participação nos lucros e resultados constará em seu holerite no mês de março do próximo ano, neste exemplo em 2025. Havendo dúvidas o funcionário pode procurar ao RH da empresa.



→ **Prêmio assiduidade:** A organização pode proporcionar ao funcionário que atingir os seguintes critérios: não obter nenhuma falta, não apresentar atestado médico e não chegar atrasado, neste exemplo, sugerimos o tempo de tolerância de 10 minutos, se atingir todos os critérios citados dentro do mês, recebe em folha de pagamento o valor sugerido neste exemplo de R\$ 150,00. O funcionário que infringir algumas das regras perderá o direito ao prêmio assiduidade. Havendo dúvidas, ele poderá recorrer ao RH da empresa.



PROPOSTA DE PROGRAMA DE BENEFÍCIO PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS



INTRODUÇÃO

Um programa de benefícios pode ser fundamental para as empresas por diversos motivos. Primeiro, ele ajuda a atrair e reter talentos, já que os funcionários valorizam benefícios como plano de saúde, seguro de vida, auxílio-educação, entre outros. Além disso, oferecer benefícios pode aumentar a satisfação e o engajamento dos funcionários, o que geralmente se traduz em maior produtividade e melhor ambiente de trabalho. Também pode ajudar a promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores, reduzindo faltas por doenças e aumentando a qualidade de vida. Em última análise, um programa de benefícios bem estruturado pode ser um diferencial competitivo para a empresa no mercado de talentos.

PASSO A PASSO DE COMO MONTAR UM PROGRAMA DE BENEFÍCIO

É necessário primeiro entender as necessidades e preferências dos funcionários, para isso é fundamental realizar uma pesquisa para descobrir quais benefícios são mais valorizados. Com base na pesquisa realizada, escolha os benefícios mais relevantes para oferecer aos seus colaboradores. Em seguida é importante verificar a necessidade e possibilidade da sua empresa, assim como segundo passo, é

indispensável definir um orçamento, com um orçamento pré-definido, o gestor de RH pode começar a priorizar os benefícios mais importantes, entendendo a necessidade de cada colaborador.



Após realizarem os passos acima é importante realizar uma breve análise de mercado, isso pode ser feito buscando fornecedores que ofereçam os benefícios desejados com valores acessíveis. Nesse momento é importante que a empresa negocie um contrato que

seja vantajoso para a empresa e seus funcionários.

Após os passos acima, defina quais planos serão implantados e realizar um cronograma para implantação

É fundamental, no entanto, que a empresa comunique claramente aos funcionários sobre os benefícios escolhidos, explicando como eles poderão aproveitá-los e suas regras caso exista. É importante também que a empresa regularmente reavalie se os benefícios oferecidos ainda estão sendo favoráveis tanto para empresa como para os funcionários.

