



ANAIS

ESTUDO DE CASO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS DA EMPRESA AGROLOZ

MARIANA OLIVEIRA FURLAN
mariifurlan@yahoo.com
UNESP - TUPÃ

RENATO DIAS BAPTISTA
rdbapt@gmail.com
UNESP - TUPÃ

RESUMO: O Resumo expandido feito estuda a gama de benefícios sociais que a empresa Agroloz apresenta, e seu papel fundamental para motivação dos funcionários. Por meio de uma entrevista com uma colaboradora da área de benefícios e relações do trabalho, descobrindo os benefícios principais da organização, dentre eles: plano médico de saúde, participação dos lucros e resultados da empresa até a viagem para o funcionário que completa de 25 anos de empresa, dentre outros. Assim, com a infinidade de benefícios tem-se a garantia da motivação e desenvolvimento dos funcionários, aumento da produtividade, lucratividade da empresa e também a geração de colaboradores que fazem carreira na empresa.

PALAVRAS CHAVE: Benefícios, Desenvolvimento, Motivação, Produtividade.

ABSTRACT: The expanded summary done studies the social benefits's scales that Agroloz presents, and its fundamental role for employee motivation. Through an interview with a collaborator in the area of benefits and labor relations, discovering the main organization's benefits , among them: medical health plan, profit sharing and company results until the trip for the employees who completes company's 25 years, among others. Thus, with the infinity of benefits we have the motivation's guarantee and employees' development, increased productivity, company's profitability and also the employees' generation who make a career in the company.

KEY WORDS: Benefits, Development, Motivation, Productivity.

1. INTRODUÇÃO

Segundo Marras (2016), benefício é o grupo de programas, planos ofertados pelas organizações como complemento salarial. Em soma, compõe a remuneração do empregado. O objetivo principal do benefício é alcançar a aderência dos trabalhadores à empresa, sua melhor integração e, em última consequência, níveis mais altos de produção. O alvo dessa atitude é alterar a relação puramente econômica, em que o salário, símbolo de alienação, seria completado ou substituído parcialmente por um benefício (RATTNER, 1996).

Marras (2016), identifica que os benefícios têm dois vieses de objetivos: o da organização e dos indivíduos. Para a organização, os objetivos são satisfeitos quando garante as necessidades básicas, fazendo ela mais competitiva. Para os indivíduos, tem como pressuposto “a organização sabe o que é melhor para o colaborador”, assegurando qualidade de vida.

Segundo Leal Júnior e Silva (2016), temos a divisão dos benefícios em legais e espontâneos. Os legais são os exigidos pela legislação trabalhista, previdenciárias ou convenções coletivas entre sindicatos, e já os espontâneos são os ofertados de forma natural, variando de empresa para empresa. O fato de os colaboradores serem uma das coisas mais importantes na organização, pois são responsáveis pela a atividade fim da empresa. É de grande seriedade que para atrair talentos eles abusem dos benefícios e salários, como forma de motivação para que os objetivos da empresa sejam alcançados, sendo assim muito útil a empresa ofertar diversos benefícios espontâneos para seus colaboradores (SOARES, 2014).

Para que os colaboradores fiquem mais motivados algumas empresas dão a capacidade do colaborador indicar o seu próprio *mix* de benefícios, anualmente podendo escolher o que mais lhe convém, dentro do que a empresa oferece, ajustando-se às suas necessidades particulares (CAMARA, 2007).

Os principais benefícios espontâneos disponibilizados pelas empresas nacionais são: assistência médica (99,5%); seguro de vida (94%); assistência odontológica (87,5%); vale-refeição (78,3%) e estacionamento (69,3%); etc. (EXAME, SALOMÃO, 2015). A propósito, segundo o vice-presidente executivo de benefícios e capital humano da Aon, outro ponto relevante os benefícios podem melhorar percepção dos colaboradores e tornar a organização mais competitiva no mercado (SALOMÃO, 2015).

O corte dos benefícios é algo que deve ser evitado quando está se passando por uma crise financeira, pois eles são responsáveis por motivarem muitos trabalhadores. No entanto, acabam sendo necessários, como é o caso do Correios que teve que reduzir alguns benefícios devido a um prejuízo de aproximadamente R\$ 2 bilhões, em 2016. (REUTERS, 2017).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A remuneração total dos funcionários é constituída de quatro componentes principais, podendo variar de uma empresa a outra. Algumas utilizam a remuneração básica, outros incentivos salariais. Na maioria das empresas, o principal componente da remuneração total é a remuneração básica, que é o pagamento fixo que o funcionário recebe regularmente. O segundo componente da remuneração total são os incentivos salariais, que são programas desenhados para recompensar funcionários com elevado desempenho que alcançam objetivos predefinidos. O terceiro componente da remuneração total são os benefícios, variando também de empresa para empresa, e o quarto e último componente são os incentivos



financeiros, que são a distribuição de ações, opção de compra das mesmas, participação de resultados e lucro, prêmios de viagens e bens. (CHIAVENATO, 2014).

Àvilla e Stecca (2015), elencaram três princípios base para remuneração: O primeiro é a remuneração básica, que é o salário mensal; o segundo componente são os incentivos salariais, que são programas desenhados para recompensar funcionários com bom desempenho e o terceiro são os benefícios como as férias, seguro de vida, vale transporte, refeições, etc.

De tal forma, percebe-se que o seu significado literal de benefício não vê como um conjunto de programas que beneficiem os colaboradores, mas o ganho que isso traz. Assim, compreende-se que o benefício é uma estratégia para geração de lucro para empresa, por meio da produtividade, e não porque a empresa pensa no bem-estar social (SOARES, 2014). Segundo Chiavenato (2014), benefícios são vantagens como pagamento adicional dos salários em sua totalidade ou parte aos funcionários, consistindo em um pacote de benefícios e serviços da remuneração.

Para Àvilla e Stecca (2015), benefícios são concedidos pelas empresas a título de pagamento adicional dos salários, sendo responsáveis pelo desempenho dos funcionários, pois os autores acreditam que o objetivo do trabalhador é receber um salário justo, como recompensa do trabalho realizado, sendo assim os administradores obrigados a reservar um espaço especialmente para esse sistema.

3. OBJETIVOS

Objetivo geral:

Identificar os benefícios concedidos por uma empresa do setor de agronegócios e seus impactos na empresa.

Objetivos específicos:

Estudar por meio da literatura científica especializada o conceito de benefícios.

Analisar quais são os benefícios oferecidos pela Empresa Agroloz, empresa do setor de agronegócios.

Compreender como os benefícios espontâneos impactam na empresa Agroloz.

4. METODOLOGIA

A pesquisa é do tipo exploratória e, quanto aos seus objetivos, possui uma abordagem qualitativa, pois exigiu um estudo do conceito de benefícios. (MEDEIROS, 2013). No desenvolvimento, foi realizada uma entrevista com uma profissional do setor de benefícios e relações do trabalho de uma empresa do setor de agronegócios a respeito dos benefícios ofertados, como eles impactam na motivação e sua integração com a qualidade e produtividade.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A empresa Agroloz (nome fictício) é composta por seis unidades que atuam nos ramos de agrícola, fundição, tecnologias de polímeros, borracha, cerâmica, transporte e logística, movimentação e armazenagem, equipamentos para limpeza e médico-hospitalar. Os benefícios por ela ofertados são para todos colaboradores, independente de qual seja a



unidade, dentre eles os obrigatórios: FGTS e Vale Transporte. O Vale Transporte funciona da seguinte forma: são ofertados ônibus fretados de uma empresa terceirizada na qual o funcionário que vem de uma cidade vizinha pode vir com o mesmo nos horários de “pico”, para aqueles que residem na cidade da empresa é dado uma quantidade de passes para que ele venha trabalhar com a circular ofertada pelo município, e os funcionários que são de outra cidade e tem horários de entrada diferente do “horário de pico” dos ônibus fretados recebem 50% do valor gasto a mais na sua folha de pagamento.

Já os benefícios espontâneos ofertados pela empresa Agroloz, são: o refeitório para almoço e jantar com o custo de R\$1,00 por refeição; a academia que os colaboradores podem frequentar para fazer exercícios físicos gratuitamente agendando horários com o *personal trainer*, o campo de futebol e quiosque para churrasco também podem ser agendados para passar tempo com família e amigos e estes quatro conjunto de benefícios ficam dentro de um espaço chamado “Clube Agroloz”. A empresa Agroloz ainda oferece Plano Médico e Odontológico UNIMED para o colaborador e dependentes com custo reduzido descontado da folha de pagamento.

A empresa compartilha com todos colaboradores a Participação dos Lucros e Resultados da Empresas (PLR), mas não de forma igualitária, é baseada no salário do funcionário, por exemplo se o PLR deste ano for 100% se um colaborador ganhar R\$3000,00 o seu PLR será R\$3000,00 e se seu supervisor ganhar R\$10.000,00 terá o PLR irá ao salário.

Um dos valores da empresa é “desenvolver a nossa gente, evitando tirar de outras empresas”, assim muitas vagas são abertas internamente antes de serem divulgadas externamente dando a oportunidade para que seus colaboradores cresçam na empresa. A empresa também possibilita a participação em cursos “*in company*” e cursos externos em com hospedagem, logística por conta da empresa. A Agroloz concede 50% do pagamento de faculdades e curso de idiomas, desde que alinhado e aprovado pelos superiores e fazer parte do plano de desenvolvimento do colaborador.

A empresa afirma, como proposta da Responsabilidade Social, tem um Instituto de Desenvolvimento Familiar, na qual oferecem cursos de: educação familiar, educação matrimonial, educação financeira, educação profissional, educação de filhos e carreira. Como forma de motivar o funcionário a seguir plano de carreira, todo funcionário que completa 25 anos de empresa ganha uma viagem nacional ou internacional dependendo do cargo do colaborador. Além disso, todos finais de ano a empresa faz uma festa para reunir todos os colaboradores e suas famílias, o evento ganhou o nome de Natal em Família.

A empresa Agroloz também faz adiantamento de salários para os colaboradores que necessitam. Também concede prêmios em dinheiro no casamento de todo colaborador; válido apenas para o primeiro casamento. Para aqueles que realizam um curso de 8 horas, “Pai Presente” do instituto de desenvolvimento familiar, a licença a paternidade passa a ser de 20 dias.

Estagiários têm direito a Vale Transporte e Alimentação sem desconto na folha de pagamento, ganham 13º salário, PLR como se fossem um funcionário efetivo na empresa. Podem participar de recrutamentos internos, dos eventos ofertados pela empresa e dos cursos dos institutos e de cursos pagos “*in company*”. Há também brindes sorteados nos eventos da empresa, o *coffee* quando a unidade bate a meta de venda, o presente em alguma data especial (Ex: dia da mulher, dia do trabalhador).



6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como vimos, a empresa Agroloz, tem uma gama enorme de benefícios sociais espontâneos. A empresa acredita que, por meio dos resultados apresentados em produção e qualidade, os benefícios são reconhecidos como uma estratégia importante. Além de que, é nítido o quanto a empresa Agroloz acredita no desenvolvimento dos seus funcionários, por isso muitos iniciam sua carreira e se aposentam na empresa. Nesse aspecto, os benefícios possibilitam a redução significativa do turnover. Mesmo diante das variáveis econômicas, a respondente disse que eles podem até cortar alguns gastos, mas nunca deixam de recompensar os colaboradores por meio de benefícios espontâneos.

A cultura da empresa Agroloz é reconhecer o funcionário dia-a-dia em cada passo à frente que ele dá, e se errar, entender porque errou ao invés de julgar ou apontar. A empresa acredita que os benefícios elevam a motivação e geram aumento da produtividade e lucratividade, conforme dados levantados em pesquisas de clima organizacional.

Diante dessa perspectiva, embora a empresa seja um *outlier* no setor, a pesquisa aponta que a ampliação de mecanismos motivacionais como os relacionados aos benefícios espontâneos, podem indicar para muitas empresas do setor de agronegócios de que esse tipo de investimento permite a ampliação e solidez do recorrente êxito do setor de agronegócios.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÀVILA, L. V.; STECCA, J. P. **Gestão de pessoas**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria. Rede e-Tec Brasil, 2015. 76 p.

CAMARA, P. B.; GUERRA, P. B.; RODRIGUES, J. V. **Novo Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. Lisboa: Dom Quixote, 2007, 974 pág.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri: Manole, 2014.

LEAL JR, I. C.; SILVA, A. J. C. da; **A implementação do sistema de benefícios espontâneos nas organizações como fator de desenvolvimento empresarial consistente – Um panorama da região sul fluminense**. AEDB, 2016?. Disponível em:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/554_Beneficios%20Espontaneos%20Seget.pdf> Acesso em: 20 janeiro 2019.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15.ed. São Paulo: Saraiva uni, 2016, 352 p.

MEDEIROS, J. B. **Redação Científica: A Prática de Fichamentos, Resumos, Resenhas**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

RATTNER, H. **Benefícios e motivação de trabalho**. *Revista de Administração de Empresas* São Paulo, 6, n.19, 1996. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901966000200001> Acesso em: 14 maio 2018.

REUTERS. **Ajuste nos correios exigirá cortes de benefícios de empregados, diz Kassab**. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/ajuste-nos-correios-exigira-cortes-de-beneficios-de-empregados-diz-kassab.ghtml>> Acesso em: 30 abr. 2018.

SALOMÃO, K. **Os principais benefícios oferecidos por empresas brasileiras**. 2015. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/os-principais-beneficios-oferecidos-por-empresas-brasileiras/>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

IV SIMPÓSIO EM GESTÃO DO AGRONEGÓCIO. **Empreendedorismo no Agronegócio**, Jaboticabal-SP: 05 a 07 de junho de 2019.



SORAES, D. M. **Salários e Benefícios: O impacto na estratégia da empresa e na motivação dos colaboradores.** 2014. 101 f. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Ciências Económicas e Empresariais e Tecnológicas: Universidade Autónoma de Lisboa (UAL), Lisboa. 2014.