

Sistema de Recompensas para o trabalhador do Século XXI**System of Rewards for workers of the XXI Century**

DOI:10.34117/bjdv6n7-503

Recebimento dos originais: 03/06/2020

Aceitação para publicação: 20/07/2020

Ernandes Farias da Costa

Graduando em Administração pela Universidade Estadual do Ceará

Instituição: Universidade Estadual do Ceará

Endereço: Rua A, 295, Residencial Liberdade, Bl.4, Ap.401, Maraponga – Fortaleza – CE, Brasil

E-mail: ernandes.farias.costa@hotmail.com

Silvio Roberto Dias da Silva

Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará

Instituição: Universidade Estadual do Ceará

Endereço: Rua Nogueira Acioli, 1481 - ap. 201B - Centro - Fortaleza - CE, Brasil

E-mail: silvio.roberto@uece.br

Francisco Damião Damasceno Neto

Graduando em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará

Instituição: Universidade Estadual do Ceará

Endereço: Rua João Luis Santiago, 900 - Fortaleza - CE, Brasil

E-mail: francisco.damiao@aluno.uece.br

Luise Maria dos Santos Dias

Graduanda em Administração de Empresas

Instituição: Universidade Estadual do Ceará

Endereço: Rua Antônio Bento, 1298 – Itaperi - Fortaleza - CE, Brasil

E-mail: luisasantos09@gmail.com

John Lennon Oliveira Araujo

Graduando em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará.

Instituição: Universidade Estadual do Ceará

Endereço: Rua 137, n 370 - Conjunto Timbó - Maracanaú – CE, Brasil

E-mail: johnlennonoa@gmail.com

RESUMO

Este estudo analisa os benefícios que mais se encaixam com o perfil do trabalhador do século XXI, ofertados pelas empresas. Utilizou-se pesquisa bibliográfica em artigos e revistas digitais, nos quais foram descritos aqueles considerados como os melhores benefícios da atualidade e que mais contribuem para manter e satisfazer os funcionários nas organizações. O estudo concluiu que para as empresas manterem os seus empregados será necessária uma mudança na concessão de benefícios, pois os tradicionais já não atendem a grande parte dos funcionários.

Palavras-chave: Benefícios, Motivação, Recompensas.

ABSTRACT

This study analyzes the benefits that best fit the profile of the 21st century worker, offered by companies. Bibliographic research was used in articles and digital magazines, in which those considered as the best benefits of the present time and which contribute the most to keep and satisfy employees in organizations were described. The study concluded that for companies to retain their employees, a change in the granting of benefits will be necessary, as the traditional ones no longer serve most employees.

Keywords: Benefits, Motivation, Rewards.

1 INTRODUÇÃO

Os funcionários das empresas não são mais como antigamente, quando trabalhavam sempre no mesmo local e, muitas vezes, no mesmo cargo até se aposentarem.

Hoje, as pessoas buscam outras vantagens, além do emprego e do salário. Mas, o que os empregados procuram nos locais de trabalho? O que faz os funcionários permanecerem nos seus empregos? Tendo esse questionamento em mente é que se procura descobrir quais são os mais modernos sistemas de recompensas para o trabalhador do século XXI, aqueles que se mostram mais eficientes para segurar os funcionários nas organizações. Para responder a esses anseios, esse trabalho tem como objetivo geral: expor de maneira rápida e objetiva alguns dos sistemas de recompensa atuais e eficientes que dialoguem com o trabalhador do século XXI. Como objetivos específicos: refletir sobre a importância dos sistemas de recompensa para o trabalhador; configurar o uso do sistema de recompensas para melhorar os resultados pessoais e da organização; avaliar a relevância da utilização do sistema de recompensas.

Desde a corrente da Administração Científica, o homem é fortemente influenciado por sua remuneração e benefícios, como afirma Chiavanato (1979, p.65): “acerca da motivação do trabalhador, que se caracterizava pelo conceito do ‘homo economicus’. Isto é, a presunção de que o homem seria influenciado profundamente por recompensas e sanções salariais e financeiras”.

Segundo Bueno, Oliveira e Oliveira (2020, p.2) expõem: “No início dos anos 1990, as políticas econômicas adotadas como, abertura comercial e, posteriormente em 1994, à sobrevalorização cambial adotada no plano real, tiveram impactos na economia brasileira.” Com a melhora econômica, procura-se uma melhora também para os trabalhadores brasileiros.

Hoje tem-se que, além do salário, alguns benefícios são o objetivo maior desse trabalho. Um primeiro sistema é o de benefícios flexíveis, no qual Kerber e Schneider (2012, p.32) relatam: “A ideia é permitir ao funcionário montar o seu próprio pacote de benefícios, com duas restrições. Primeiro, o empregador deve limitar o custo total de cada pacote de benefícios. Segundo, cada plano de benefícios deve incluir certos itens não opcionais”.

A remuneração variável, no qual o trabalhador ganha, além de um salário base, valores adicionais ao atingir metas pessoais, é uma forma diferente de ver esta questão, haja vista que permite ganhar mais se sua equipe atingir suas metas e pode ganhar ainda mais se a empresa também atingir suas metas. Nesse tipo de sistema, segundo Reis Neto (2004), um Plano de Remuneração Variável privilegia o desempenho e pretende gerar motivação, precisando ser elaborado de forma a incutir confiança nas pessoas e o desejo de as comprometer com a organização.

Ainda outro sistema, que pode ser convertido em benefício é o horário flexível, que Baltes, Brigss, Huff, Wright e Neuman (1999 apud CHAMBEL e SANTOS, 2009, p.277) assim analisaram

[...] intervenções onde tivessem sido introduzidos horários flexíveis e selecionaram somente os estudos que incluíam medidas pré e pós-intervenção. Verificaram que a implementação desta prática de conciliação do trabalho na família promovia a satisfação com o trabalho por parte dos empregados.

Um quarto tipo, que também pode ser considerado como benefício, é o das empresas oferecerem programas de treinamento e desenvolvimento para os funcionários, conciliando, sempre que possível, os interesses organizacionais com os dos funcionários. Neste caso, os empregados fazem cursos em diversas áreas, que sejam úteis para eles e para a empresa, com investimento da empresa. Segundo Leite e Lott (2010, p.3): “ultimamente visualiza-se no treinamento e no desenvolvimento uma maneira eficaz para ampliação de competências que aumentam a produtividade e a criatividade, como também, a competitividade no atual mercado”.

Um quinto benefício é assistência psicológica, financeira, social e jurídica para os funcionários. Algumas vezes os empregados passam por dificuldades pessoais como dívidas, passam por situações de divórcio ou outras em que precisam desses profissionais. Caso a empresa os disponibilize, deixará os funcionários satisfeitos e, com isso, sua produtividade será maior e, ainda, diminui o nível de estresse dos empregados, conforme afirma Salomão (2015).

Um outro sistema de benefícios é o da extensão da licença maternidade. Esses benefícios fazem com que as mulheres não voltem logo ao trabalho e sintam se obrigadas a abandonar os empregos, como ocorre muito, mas, em vez disso, voltem a trabalhar mais tarde e com mais compromisso com a empresa.

2 METODOLOGIA

Quanto aos procedimentos técnicos, utilizou-se da pesquisa bibliográfica que, segundo Gil (2002, p.44), “é desenvolvida mediante material já elaborado, principalmente livros e artigos científicos [...] há pesquisas exclusivamente desenvolvidas por meio de fontes bibliográficas”.

Quanto aos métodos de abordagem, trata-se de pesquisa em que se utiliza o método indutivo. Esse tipo de método segundo Lakatos e Marconi (2007, p.86 apud PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 28), assim se conceitua: “Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas”. Neste trabalho, apresenta-se alguns benefícios que foram bem aceitos pelos trabalhadores de algumas organizações e que, em geral, são aceitos por grande parte dos trabalhadores do século XXI.

Quanto aos objetivos da pesquisa, tem caráter exploratório, que Prodanov e Freitas (2013, p.51) ressaltam que “[...] tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, [...] orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto”.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme o que trata a literatura levantado sobre o tema, os benefícios utilizados por muitas empresas não atendem às necessidades dos atuais trabalhadores. Neste sentido, é importante que promovam mudanças, afinal um funcionário satisfeito produz mais e melhor, tem mais compromisso e ainda permanece mais tempo na empresa.

Grandes organizações já trabalham com um foco diferenciado, com os benefícios já citados e outros mais, no entanto, organizações menores ainda utilizam antigos pacotes de benefícios, por exemplo planos de saúde, que muita gente não utiliza.

Diante dos novos modelos de contratação e das atuais expectativas dos trabalhadores, os métodos tradicionais de compensação pela prestação de serviços apresentam-se desatualizados e, em muitos casos, são incoerentes com o tipo de relação promovida pelos contratos de trabalho.

Os pacotes de benefício devem levar em consideração o tipo de vínculo que o trabalhador tem com a empresa, suas expectativas, idade e gênero, dentre outros pontos. Assim, idealmente, as empresas definiriam uma determinada quota e uma lista de possíveis benefícios, cabendo ao funcionário escolher aquele(s) que melhor atende(m) sua(s) necessidade(s).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da pesquisa demonstraram que mudanças nos sistemas de benefícios oferecidos pelas empresas, se ajustados às necessidades dos trabalhadores, podem deixá-los mais satisfeitos.

A discussão sobre o tema apenas se inicia e a literatura correspondente apresenta variadas possibilidades. O profissional do século XXI, pelas condições de volatilidade e imediatismo que lhes foram impostas, merece a ampliação de discussões sobre a temática, que pode ser utilizada pelos gestores como forma de satisfazer e reter os funcionários nas empresas onde trabalham, mantendo os talentos e desenvolvendo a organização.

Sujere-se, pois, que este estudo seja complementado com uma pesquisa de campo, que levante pontos de vista das empresas e dos funcionários, com o intuito de enriquecer as discussões sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

BUENO, Luciano Ribeiro; OLIVEIRA, Larissa Rosa de; OLIVEIRA, Renato Alves de. A relação entre salário e emprego nos campos gerais utilizando estatística descritiva e estimação através de modelos em painel. *Brazilian Journals of Business.*, Curitiba, vol.2, n.2, p.680-688, abr./jun. 2020. Disponível em <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJB/article/view/8828/7555>. Acesso em: 08 jul. 2020.

CHAMBEL, Maria José; SANTOS, Marina Veríssimo dos. Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia.* PUC Campinas-SP. Redalyc, vol. 26, n. 3, p. 275-286, jul./set. 2009. Disponível em <http://www.redalyc.org/pdf/3953/395335845001.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria Geral da Administração.* São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1979.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa.* 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KERBER, Soraia; SCHNEIDER, Alexandre Marcelo. Benefícios flexíveis. *Revista Destaques Acadêmicos*, vol.4, n.1, p.29-38, 2012. Disponível em <http://univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/134/132>. Acesso em: 25 ago. 2018.

LEITE, Paula Almeida Ribeiro; LOTT, Tereza Cristina Carneiro. Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/treinamento_e_desenvolvimento_organizacional_uma_ferramenta_nas_empresas_atuais.pdf. Acesso em: 25 ago. 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.* 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: < <http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

REIS NETO, Mário Teixeira. A remuneração variável na percepção dos empregados e suas conseqüências na motivação e no desempenho. 2004. 288f. Tese de Doutorado em Administração. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004. Disponível em http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBD9BFH7E/tese_m_rio_teixeira_reis_netto.pdf?sequence=1. Acesso em: 25 ago. 2018.

SALOMÃO, Karin. 11 empresas com benefícios incríveis para seus funcionários. *Revista Exame*, set. 2015. Disponível em <https://exame.abril.com.br/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/>. Acesso em: 25 ago. 2018.