

Título: O impacto dos benefícios na retenção dos colaboradores na organização

Autor(es) Erika Gisele Lotz*

E-mail para contato: erikalotz@hotmail.com

IES: RADIAL/PR

Palavra(s) Chave(s): Impacto; Benefícios; Retenção; Colaboradores

RESUMO

Neste artigo será verificado o impacto dos benefícios na retenção dos colaboradores na organização: um estudo de caso de uma empresa do ramo de varejo, o Supermercado Jacomar. Esta pesquisa pode ser definida como um estudo de caso, onde seguiu-se o proposto por Gil (1996) através de quatro fases, para aplicação da metodologia: Delimitação da unidade-caso: Supermercado Jacomar em Curitiba. Coleta de dados: através da aplicação de um questionário com 25 questões direcionadas a 27 colaboradores desse supermercado. Análise e interpretação dos dados: à luz do referencial teórico apresentado. Redação do relatório: constará de introdução, desenvolvimento e conclusão. Um plano de benefícios, quando elaborado, pode constituir em um diferencial a mais para o colaborador, que passará a ter uma melhor qualidade de vida para ele próprio e seus familiares, e assim a ter uma maior satisfação com seu empregador e com isso, satisfazer suas necessidades básicas. Tais planos tornam-se legais devido a sua inclusão na legislação e também às conquistas que os sindicatos vêm obtendo nas convenções coletivas. Segundo Chiavenato (1999) benefícios constituem pagamentos financeiros indiretos oferecidos aos funcionários. Os planos de benefícios reconhecem e procuram atender a essas necessidades e são importantes para as organizações, visto que não é possível avaliar o quanto vale monetariamente para a empresa um bom profissional, nem o quanto a empresa pode perder, se ele migrar para outra organização que lhe ofereça melhores condições. Sem contar que benefícios passam a ser interessantes para as organizações, a partir do momento que impostos atribuídos às organizações são licitamente deduzidos de suas obrigações tributárias. A origem dos planos de benefícios ocorreu durante a II Guerra Mundial as necessidades da guerra criaram grande diminuição da força de trabalho, uma vez que os aumentos salariais eram controlados pelo governo federal, os empregadores e os sindicatos encontraram novas formas de atrair e manter os empregados. As organizações passaram a oferecer vantagens no qual o governo não possuía controle. Se por um lado o governo não permitia salários mais altos, na contra mão do governo, os empregadores ofereciam outras vantagens, como pagamento de assistência médica e do seguro de vida. Hoje os planos de benefícios estão intimamente relacionados com a gradativa conscientização da responsabilidade social da organização. Quando se fala das origens e do crescimento dos planos de benefícios em relação a um passado não muito distante, devem-se destacar seguintes fatores: maior exigência dos empregados relação aos benefícios; maior exigência dos sindicatos e das negociações coletivas; legislação trabalhista e previdenciária mais elaborada imposta pelo governo; competição entre as organizações, disputando pela força de trabalho disponível, para atrair ou manter; controles salariais exercidos pelo governo, principalmente no caso de salários elevados, seja no caso da regulamentação de índices oficiais de reajustamento salarial por dissídio ou acordo sindical, sejam no caso de controles indiretamente efetuados nos reajustes de preços dos produtos ou serviços fornecidos pelas organizações; alta carga tributária atribuída às organizações e aos empregados: tanto um quanto o outro passou a localizar e a explorar meios lícitos de fazer deduções de suas obrigações tributárias.