



UNifeob
| ESCOLA DE NEGÓCIOS



2022

**PROJETO DE CONSULTORIA
EMPRESARIAL**



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

WI7H

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

WI7H

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Alunos:

Rayani Minus Satorres, RA 22000991

Mentor:

Giovana Tavares Teixeira, RA 22000953

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

MAIO, 2022

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 METODOLOGIA	7
3.1 BENEFÍCIOS	
3.1.1 ORIGEM E CONCEITO	7
3.1.2 TIPOS DE BENEFÍCIOS	8
3.1.3 QUANTO A EXIGÊNCIA	8
3.1.3 QUANTO A SUA NATUREZA	9
3.1.4 QUANTO AO OBJETIVO	10
3.2 MOTIVAÇÃO	10
3.2.1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
3.2.2 BENEFÍCIOS EM MANTER SEUS FUNCIONÁRIOS	
MOTIVADOS	11
3.3 PROPOSTAS PARA A EMPRESA	12
4 RESULTADOS	16
5 CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20

1 INTRODUÇÃO

O Projeto tem como objetivo trazer melhorias e benefícios para a empresa, através da implementação de programas voltados para a motivação e bem estar dos colaboradores.

A motivação é um fator de extrema importância dentro das organizações, segundo Antunes e Sant Anna (1996), o grau de satisfação e motivação podem afetar a instabilidade interna de um sistema. Ao entender dos autores, a desmotivação causa desequilíbrio diante um contexto organizacional, podendo prejudicar a equipe, o papel da motivação é importante no quesito produtividade, na motivação para realizar tarefas e realizar as atividades.

Desse modo, ter empregados motivados é garantia de melhor desempenho deles em suas funções e de maior produtividade. (2014 GONDIM; SILVA apud BARROS, 2015).

Os benefícios sociais são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações. Chiavenato (2008, p.345).

Podem ser classificados, de acordo com a legislação trabalhista brasileira, em Benefícios Legais e os Benefícios Espontâneos, o enfoque deste trabalho.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Empresa Wi7h Solutions, com a razão social A.E. Azevedo e Marques, foi fundada em 2009 por Eduardo Marques, em São João da Boa Vista – SP, inscrito no CNPJ 19.881.867/0001-2. Sua sede está localizada na Av. Dona Gertrudes 273, Centro – sala 08, 2º andar – São João da Boa Vista/ SP.

A W7 é uma empresa startup no ramo da tecnologia que desenvolve softwares, aplicativos, e-commerce e websites. Seus projetos são personalizados, atendendo a necessidade de cada cliente. Sua maior rede de clientes está na área de varejo, representando cerca de 80%. Atualmente é composta por 25 funcionários, sendo 14 presencialmente e 11 remotos espalhados pelo Brasil.

A empresa presta serviços para organizações como Flores Online, Isa Bela Flores, Enerzee, Move On Rank, Unifeob, Trampow, Anglo São João da Boa Vista, Myhomie, Captação, Maravilhas da Terra, Perfect Flight, Mcdonald's, Let's Eat, KNN, entre outras.

De acordo com pesquisa de mercado, na cidade de São João da Boa Vista encontramos alguns concorrentes como: Cubo Max atuando a mais de 10 anos no mercado; Paradigma Design Studio a mais de 15 anos no mercado; Casa Coletiva a mais de 10 anos no mercado.

Para entrar em contato com a W7, temos as seguintes formas:

Celular: (19) 98881-1404

Linkedin: <https://linktr.ee/wi7h>

Email: contato@wi7h.com.br

Site: <http://www.wi7h.com.br>

3 METODOLOGIA

Nosso projeto será desenvolvido por meio das informações atribuídas pela empresa W7 e por meio de estudos documentais e bibliográficos, para que o estudo de motivação e benefícios sejam incluídos na empresa de uma forma eficiente. Nossas atividades foram desenvolvidas por um período de dois meses, tendo como objetivo o crescimento de forma positiva da empresa, através do uso de benefícios para motivar seus funcionários.

Os profissionais e as empresas estão cada vez mais informados sobre seus direitos, com isso os profissionais buscam melhores benefícios e as organizações buscam mais produtividade e eficiência.

Para iniciarmos a metodologia na W7, iremos ter como foco a inclusão de novos benefícios para seus funcionários, como plano de saúde, plano odontológico, day off de aniversário, auxílio educação, vale cultura, vale natal, vale alimentação e refeição e para os funcionários remotos podemos incluir vale internet.

Antes de começarmos a explicar sobre as propostas para a empresa, iremos abordar os conceitos de benefícios e motivação.

3.1 BENEFÍCIOS

3.1.1 ORIGEM E CONCEITO

Durante a Segunda Guerra Mundial, devido às suas necessidades, houve uma grande escassez de trabalhadores, fazendo com que os benefícios sociais tivessem um grande avanço. Durante esse período o Governo Federal, era o responsável pelos aumentos salariais, assim os empregadores e os sindicatos buscavam novas formas de manter os colaboradores oferecendo vantagens que não eram controladas pelo governo, como pagamento de assistência médica e seguro de vida.

Segundo Chiavenato (2008, p.345), benefícios sociais é definido como:

(...) benefícios sociais são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações. Podem ser financiados, parcialmente ou totalmente, pela organização. Quase sempre não são pagos diretamente pelas pessoas. Contudo, constituem meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de satisfação e produtividade.

Geralmente, as organizações utilizam esses benefícios como forma de reter seus melhores funcionários, não pagando apenas um salário condizente ao seu cargo e as suas atividades, mas oferecendo alguns benefícios com o intuito de fidelizar seus colaboradores com a empresa e os manter sempre motivados.

Cada organização tem seu próprio pacote de benefícios, moldado de acordo com as necessidades e expectativas de seus colaboradores. Podem variar de acordo com o porte da empresa e a posição hierárquica que o funcionário ocupa.

3.1.2 TIPOS DE BENEFÍCIOS

Segundo Chiavenato (2014, p. 293), os benefícios devem ser planejados e moldados para atender três diferentes áreas da vida do funcionário. Sendo elas:

- 1- No cargo: envolvendo gratificações, prêmios de produção, seguro de vida, etc.
- 2- Fora do cargo, mas dentro da organização: envolvendo refeitório, cantina, lazer, transporte, etc.
- 3- Fora da organização, na comunidade: envolvendo recreação, atividades esportivas e comunitárias, etc.

3.1.3 QUANTO A EXIGÊNCIA

Os planos de benefícios podem ser classificados em Legais e Espontâneos:

a) Benefícios Legais são aqueles exigidos pela Legislação Trabalhista, Previdenciária ou por Convenção Coletiva entre os Sindicatos, podendo ser pagos pela empresa ou pelo Órgãos Previdenciários. Tais como:

- Férias (art. 143 e seguintes da CLT);
- 13º salário (art. 457 da CLT);
- Aposentadoria (art. 453 e seguintes da CLT);
- Seguro de acidente de trabalho (art. 475 e seguintes da CLT);
- Auxílio doença (art. 164 da CLT);

- Salário família (art. 76 da CLT);
 - Salário maternidade (art. 391 e seguintes da CLT);
 - Horas extras (art. 59 e seguintes da CLT);
- b) Benefícios Espontâneos são aqueles não exigidos pela Legislação Trabalhista, Previdenciária ou por Convenção Coletiva entre os Sindicatos, ou seja, pagos por espontaneidade da empresa. Tais como:
- Gratificações;
 - Transporte;
 - Empréstimo aos funcionários;
 - Assistência médico- hospitalar diferenciada mediante convênio;
 - Refeições;
 - Bolsa Estudo.

3.1.3 QUANTO A SUA NATUREZA

São classificados em duas faces: Monetários e Não Monetários.

- a) Monetários são aqueles disponibilizados em forma de dinheiro, através da folha de pagamento e gerando encargos sociais. Tais como:
- 13º salário;
 - Férias;
 - Gratificações;
 - Aposentadoria;
- b) Não Monetários são aqueles oferecidos em forma de vantagem e facilidade para os funcionários. Tais como:
- Assistência médica e odontológica;
 - Auxílio combustível ou Vale Transporte;
 - Refeitórios e Lanchonetes;
 - Clubes;
 - Serviço Social;

3.1.4 QUANTO AO OBJETIVO

Ivancevich (2008) classifica os benefícios em assistenciais, recreativos e supletivos.

- a) Benefícios Assistenciais são aqueles que tem por objetivo dar uma ajuda às famílias no caso de imprevistos e emergências, fora da vontade ou do controle do colaborador.

Como por exemplo:

- Assistência médica hospitalar;
- Assistência odontológica;
- Empréstimos;
- Seguro de vida;

- b) Benefícios Recreativos são aqueles que oferecem ao colaborador, repouso, diversão, higienização mental. Como por exemplo:

- Música no ambiente de trabalho;
- Atividades esportivas;
- Passeios e/ou excursões.

- c) Benefícios Supletivos são serviços que proporcionam aos colaboradores diversas facilidades, utilidades para ajudar aumentar a qualidade de vida. Como por exemplo:

- Restaurantes na empresa;
- Ônibus fretado;
- Flexibilidade de horário;
- Estacionamento privativo;

3.2 MOTIVAÇÃO

A motivação é uma fonte de produtividade, assim o ambiente de trabalho deve ter uma forma estrutural capaz de motivar seus colaboradores ao máximo, para que se sintam úteis e indispensáveis na empresa.

Segundo Chiavenato (2008, p.63).

motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

3.2.1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os funcionários precisam de um incentivo para se motivarem, pois, cada indivíduo se motiva de uma maneira. Os gestores das empresas precisam de cuidado e muita união para identificar o que motiva sua equipe.

Vale ressaltar que as empresas não conseguem motivar cem por cento seus funcionários, eles precisam estar dispostos a colaborar com a motivação.

Nesse caso os gestores devem criar alguns projetos para que sua equipe se motive cada vez mais, sempre respeitando a individualidade de cada um.

Podemos entender, que os colaboradores se motivam através de situações em que o desafio está relacionado a algum desejo ou necessidade. Assim o fechamento desse processo é a conquista da satisfação.

3.2.2 BENEFÍCIOS EM MANTER SEUS FUNCIONÁRIOS MOTIVADOS

Um dos maiores desafios de uma empresa, é manter seus funcionários motivados para o trabalho.

Um funcionário motivado pode ir além de suas funções na empresa, sua produtividade é muito mais alta, ele pode colaborar com mais ideias para o crescimento da empresa, pois ele se sente reconhecido e mais produtivo, com isso ambos saem ganhando.

Alguns benefícios de ter funcionários motivado:

a) Melhora a autoestima dos colaboradores:

Quando os colaboradores estão motivados eles se sentem mais confiantes, tanto em questão profissional quanto no pessoal. Dessa forma, eles têm a autoestima elevada, fazendo com que se sintam bem consigo mesmos. Transformando, também, a forma como enxergam o trabalho.

b) Melhora a otimização de tempo:

Esse é um dos pontos altos dos benefícios da motivação no trabalho, pois quando o colaborador está motivado ele consegue focar mais nas atividades. Isso faz com que o tempo em que se dedica para as tarefas diárias seja otimizado, gerando uma performance melhor. Dessa forma, a produtividade dos colaboradores aumenta, gerando benefícios,

também, para a empresa.É importante salientar que com a motivação tanto a empresa quanto o colaborador saem ganhando.

c) Crescimento pessoal:

Quando um colaborador está bem com o trabalho e consegue se desenvolver dentro dele, ele se sente mais confiante.Essa confiança faz com que ele consiga crescer profissionalmente e pessoalmente.Apesar das estratégias organizacionais serem direcionadas para dentro da empresa, é muito comum (e saudável) que os colaboradores levem esse conhecimento para o âmbito pessoal.Issso faz com que os colaboradores tenham um ciclo de crescimento constante. Ora no trabalho, ora na vida pessoal, transformando a relação que ele possui com o trabalho e gerando, cada vez mais, benefícios para ele.

d) Melhora no relacionamento interpessoal:

Um colaborador motivado é um colaborador que consegue desempenhar bem seu papel e se sente bem no local em que trabalha.Portanto, uma das partes importantes da motivação no trabalho é saber se relacionar com os outros integrantes da equipe.Quanto melhor um colaborador se der com os outros, maior será a motivação dele e da equipe.

e) Mais colaboração e trabalho em equipe:

Um dos grandes benefícios da motivação para a empresa é o aumento da colaboração entre os colaboradores, que se sentem estimulados a trabalhar em equipe. Afinal, com a melhora do relacionamento interpessoal, essa é a tendência: unir forças para fazer mais e melhor.

f) Mais produtividade e resultados para a empresa:

Outra grande vantagem da motivação na empresa é o aumento de produtividade.Como os funcionários têm vontade de trabalhar e estão engajados, dão o seu melhor, trazendo excelentes resultados para o negócio.

3.3 PROPOSTAS PARA A EMPRESA

Segue abaixo as propostas para a empresa W7:

1- AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Ao contrário de bolsas de estudos e parcerias com instituições de ensino, o auxílio educação oferece maior flexibilidade para o funcionário, pois permite que o mesmo escolha qual instituição quer usar o benefício. O auxílio pode ser usado em cursos de graduação, pós-graduação, cursos de especialização, mestrado e doutorado, profissionalizantes e de idiomas, as despesas de matrícula e material didático também são incluídas.

O benefício só poderá ser concedido para os cursos que tenham ligação com a função e área de atuação do funcionário, com o intuito de valorizar o cargo atual do colaborador e investir em sua carreira profissional.

O Fisco Federal através da Lei número 12.513/2011, determinou que haverá uma limitação de dedução dos valores destinados ao auxílio. Foi estipulado um teto de gastos e assim determinando que o valor do benefício seja referente a 5% da remuneração do colaborador ou que corresponda a uma vez e meia o limite mínimo mensal do salário-de-contribuição atual.

Para garantir que o auxílio está sendo repassado à instituição de ensino, o colaborador deverá apresentar à empresa a prova de matrícula, frequência na faculdade ou universidade, a Nota fiscal emitida e o boleto referente à mensalidade paga do curso.

O Governo Federal instituiu o Regulamento do Imposto de Renda – RIR/99, que determina no artigo 299 sobre a questão da dedutibilidade para efeitos de IRPJ (Imposto de Renda de Pessoa Jurídica) e CSLL (Contribuição Social sobre o Lucro Líquido).

O regulamento aponta que os custos com auxílio-educação podem ser deduzidos como despesas operacionais, da mesma forma que os gastos realizados com a formação profissional dos colaboradores, no Artigo 368.

2- DAY OFF DE ANIVERSÁRIO

O Day Off é um dia de descanso concedido ao colaborador no dia do seu aniversário. Essa folga poderá ser considerada um presente para o funcionário, com baixo custo e impacto no fluxo de trabalho.

É uma forma simples de demonstrar que a empresa se preocupa com o bem estar e qualidade de vida dos seus colaboradores.

3- PLANO DE SAÚDE

O plano de saúde é um benefício oferecido pelas empresas aos seus colaboradores, disponibilizando assistência médica privada, proporcionando exames, consultas médicas e internações. O benefício pode se estender aos seus familiares, filhos e cônjuge.

Existem dois tipos de planos de saúde: o Plano de Saúde Empresarial Integral e o Plano de Saúde Empresarial Coparticipação.

O Plano de Saúde Empresarial Integral a empresa se responsabiliza por todos os gastos do convênio, assim o colaborador e seus dependentes não desembolsam nenhum valor quando utilizarem o plano.

Já o Plano de Saúde Empresarial Coparticipação a empresa divide com o colaborador a mensalidade, que só deverá ser paga caso o plano de saúde seja utilizado, caso contrário nem a empresa nem o colaborador deverá pagar.

Para os colaboradores é realizado um desconto em folha para poder utilizar o plano de saúde, não podendo exceder 70% do rendimento bruto do colaborador, válido para o Plano Integral. Já o desconto do Plano Coparticipação, levando em consideração o período anual, o colaborador não pode pagar mais do que 12 meses de utilização do plano de saúde, e o limite de desconto é de até 30% do salário.

Cada prestadora de planos de saúde possui uma tabela de preço, os custos para a empresa variam de acordo com a faixa etária, com a abrangência e com a abertura escolhida. Por isso é de extrema importância realizar uma pesquisa para identificar os valores que valem mais a pena para a empresa e quais vão atender melhor seus colaboradores.

4- VALE CULTURA

Vale Cultura é um benefício mensal no valor de cinquenta reais, depositado em cartão magnético, pago para seus colaboradores para aquisição de serviços e produtos culturais, como teatros, cinemas, livros, etc. Foi instituído pela Lei 12.761, de 2012, e está ligado ao Programa de Cultura do Trabalhador.

Os colaboradores que recebem até cinco salários mínimos, a empresa pode optar por descontar o benefício na folha de pagamento, mas o desconto do vale-cultura não pode ultrapassar 10% do valor do benefício. Aqueles que recebem mais de cinco salários mínimos, o desconto em folha é obrigatório e varia entre 20% a 90% do valor do vale-cultura.

5- VALE INTERNET

O vale internet consiste em disponibilizar aos seus colaboradores valores para serem gastos exclusivamente com despesas relacionadas ao trabalho em casa, como luz, internet, telefone.

6- VALE ALIMENTAÇÃO

Vale alimentação é um benefício mensal oferecido pela empresa para que os colaboradores possam realizar compras em supermercados, açougues, padarias ou outros locais que aceitem como forma de pagamento.

De acordo com o artigo 458, o empregador pode descontar uma taxa do salário do colaborador, não podendo ultrapassar 20%, caso contrário comprometeria a renda do funcionário.

7- VALE REFEIÇÃO

Vale refeição é um benefício mensal oferecido pela empresa para que seus colaboradores possam realizar compras de refeições prontas, ou seja, pode ser utilizado em restaurantes, lanchonetes, churrascarias, pizzarias, entre outros.

O empregador poderá descontar uma taxa do salário do colaborador, não ultrapassando 20%, sem comprometer a renda do funcionário.

8- VALE NATAL

Vale Natal é um benefício que oferece liberdade para cada colaborador preparar a ceia de natal ao seu gosto. Além de gerar economia e praticidade para a empresa, é uma forma de reconhecer o trabalho e o valor de cada colaborador para a organização.

9- PLANO ODONTOLÓGICO

Plano odontológico empresarial é um convênios fechado pelos empregadores com uma empresa odontológica, oferecendo cobertura para serviços odontológicos aos trabalhadores como um benefício, portanto, um funcionário contratado por essa empresa terá acesso a uma série de serviços odontológicos, de acordo com a cobertura do plano em questão.

É que assim algo que a empresa oferece para os seus colaboradores então o plano odontológico empresarial faz uma grande diferença na qualidade de vida e na saúde dos seus funcionários e a melhor consequência disso é uma melhora no ânimo da equipe, pois pessoas saudáveis e felizes tendem a trabalhar com uma disposição muito mais enérgicas e sinceras

Desse modo, oferecer algo como o plano odontológico empresarial pode, inclusive, melhorar a produtividade da sua empresa, fazendo com que os funcionários trabalhem de forma mais eficiente e eficaz.

4 RESULTADOS

Como abordado anteriormente, os benefícios são uma ótima ferramenta para motivar e melhorar o desenvolvimento do colaborador dentro da empresa. Podemos citar como exemplo a empresa Ericsson, que disponibiliza aos seus funcionários um clube de lazer. Em entrevista à Revista Exame, a diretora de recursos humanos, Janaina Khatchikian, afirmou que a medida adotada pela empresa teve como retorno altos índices de engajamento dos colaboradores, melhorando também a percepção dos funcionários sobre a empresa.

Através de pesquisas foi possível encontrar empresas que aderiram aos benefícios, mencionados anteriormente, e coletaram bons resultados por meio de melhorias no desenvolvimento dos seus colaboradores. Segue abaixo os exemplos:

De acordo com pesquisa realizada em 2020 pela Robert Half, empresa global de consultoria de recursos humanos, 77,8% dos profissionais entrevistados consideram o plano de saúde como o benefício mais importante oferecido pelas organizações. Além de garantir a saúde e a qualidade de vida dos seus colaboradores, a aplicação desse benefício gera maior produtividade, conseqüentemente maior rentabilidade, redução de afastamentos e licenças, atrai e retém talentos, demonstra preocupação da empresa com a saúde física e mental de seus colaboradores, entre outras vantagens. Grandes empresas como Y&R, Danone, Banco do Brasil oferecem o benefício aos seus funcionários e garantem a eficiência das vantagens citadas.

Day Off de Aniversário vem sendo aplicada recentemente nas organizações como uma forma de benefícios/premiação aos seus colaboradores, é considerado um benefício simples mas traz impactos positivos para ambos os lados. Maior motivação, engajamento, produtividade, satisfação, bem-estar emocional e qualidade de vida são algumas vantagens notadas quando se aplica esse benefício. Empresas como Awin, Click Travel, Gocompare, Dunelm, adotaram o benefício e notaram resultados positivos significativos.

Criada pelo Governo Federal em 2012, o vale cultura tem como objetivo a inserção de valores culturais no dia a dia dos colaboradores, além de incentivar a criatividade e proporcionar momentos de lazer com a família e amigos. Investir no incentivo a cultura, demonstra, além do desejo de motivar a equipe, a preocupação com o desenvolvimento intelectual do colaborador e capacitação dos mesmos. Banco Itaú, Vale, Banco do Brasil, são exemplos de empresas que adotam o benefício.

O Vale Natal é uma forma de beneficiar os colaboradores no natal de uma forma mais moderna e eficiente. Ao invés de presentear com cestas de natal, a empresa oferece um vale onde cada colaborador pode escolher seus produtos de preferência. Além de proporcionar praticidade, economia, redução de custos a empresa, a prática desse benefício gera maior engajamento com a equipe, reconhecimento, inclusão dos colaboradores, entre outros.

Investir no Auxílio Educação traz benefícios para ambas as partes, o colaborador se sente mais satisfeito com a empresa investindo no seu desenvolvimento, e a organização eleva o número de especialistas, aumenta a produtividade, fortalece a empresa no mercado em que atua, entre outros benefícios. Magazine Luiza, empresa de grande destaque no mercado, disponibiliza o auxílio educação aos seus colaboradores desde de 2019 e desde então foi notado uma melhora em sua empresa.

Através de análises da empresa W7 foi observado que existem alguns colaboradores que trabalham home office. Pensando na saúde financeira do colaborador, sugerimos a implementação do vale internet, possibilitando além de economia financeira, demonstra a preocupação da empresa com sua equipe. Para a organização, podemos destacar maior satisfação do funcionário, conseqüentemente maior produtividade, melhor comunicação, evitando conflitos internos, entre outros. Empresas como a Soft Trade, adotaram esse benefício durante a pandemia e pretendem continuar aplicando depois de bons resultados.

Segundo dados divulgados pela Pesquisa Aon em agosto de 2021, 91,7% das organizações oferecem Plano Odontológico aos seus funcionários. O oferecimento do benefício gera muitos impactos positivos na qualidade de vida, autoestima e inclusão social dos colaboradores. É um benefício de baixo impacto financeiro, se tornando uma boa opção para beneficiar e motivar cada vez mais seus funcionários. Unilever, Magazine Luiza, Banco do Brasil são algumas empresas que aderiram ao benefício.

Vale Alimentação e Vale Refeição são benefícios bastante comuns nas organizações nos dias atuais. O Vale Refeição é uma ótima opção para a empresa com espaço pequeno, não sendo necessário a criação de um refeitório, apenas um local para os colaboradores fazerem suas refeições, além de oferecer autonomia aos funcionários para decidirem onde e quanto gastar em suas refeições. Já o Vale Alimentação é utilizado em mercados, açougues, padarias, entre outros, ajudando os colaboradores a realizarem a compra do mês, beneficiando ele e sua família. A aplicação de ambos benefícios elevam a motivação dos funcionários, reduzem custos da empresa, isso porque organizações que adotam os vales, possuem o isento do pagamento de encargos sociais, atração de novos profissionais, mais engajamento da equipe

entre outros. Algumas empresas de grande porte como Starbucks, Leiturinha, Alcoa, oferecem esses benefícios e se encontram satisfeitos com os resultados.

5 CONCLUSÃO

Podemos concluir que o nosso artigo alcançou seu objetivo que era dar sugestões de benefícios e mostrar como a motivação no ambiente de trabalho é importante. Muitas empresas não se preocupam em manter o seu funcionário motivado, ou acham que a motivação deve partir somente do trabalhador, sendo que a empresa tem uma grande parte neste processo, podendo criar condições onde o colaborador possa se motivar, pois manter seu funcionário motivado faz com que ele traga melhores resultados para empresa e mais comprometimento.

Devemos ressaltar que nem sempre os benefícios são suficientes para motivar os colaboradores, mesmo que as organizações tenham estratégias para incentivá-los, a motivação que vem de si próprio é muito mais valorizada pela empresa.

Com base nessa conclusão, entendemos que se incluírem os benefícios que propusemos, a empresa irá mostrar que se preocupa com seus funcionários e isso gera uma grande motivação no ambiente de trabalho, além de desenvolver e manter talentos.

REFERÊNCIAS

AON. **91,7% das empresas oferecem planos odontológicos aos colaboradores.** Econômico Valor, São Paulo, 29 de out. 2021. Disponível em:

<https://valor.globo.com/patrocinado/aon/futuro-do-trabalho/noticia/2021/10/29/917percent-da-s-empresas-oferecem-plano-odontologico-aos-colaboradores.ghtml> . Acesso em: 21 abr. 2022.

BWG. **Vale alimentação e vale refeição: tudo o que você precisa saber.** BWG, São Paulo. Disponível em: <https://www.bwg.com.br/vale-alimentacao-e-vale-refeicao/> . Acesso em: 07 abr. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Recompensando Pessoas: Benefícios e Serviços Sociais. In: CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Quarta edição. Barueri: Manole, 2014. cap. 11, p. 289 – 305.

FLOR, Angélica. **Bolsa auxílio educação: o que é e quais são as regras desse benefício de acordo com a CLT?** Viver de Contabilidade, 21 de set. 2020. Disponível em: <https://viverdecontabilidade.com/bolsa-auxilio-educacao/> . Acessado em: 06 abr. 2022.

GIMENES, Antônia Maria; BRITO, Jaqueline; OLIVEIRA, Ana Paula de; YAMAOKA, Rubia Tiemi. **Retenção de talentos: com enfoque em planos de benefícios espontâneos.** 2017. 14f. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade Inesul, Londrina, 2017.

GOV.BR. **Vale Cultura.** Gov.br., 07 de out. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/turismo/pt-br/secretaria-especial-da-cultura/assuntos/vale-cultura#:~:text=O%20Vale%20Cultura%20%C3%A9%20um,de%20produtos%20e%20servi%C3%A7os%20culturais>. Acesso em: 06 abr. 2022.

HALF, Robert. **Entenda o papel da empresa na saúde mental dos colaboradores.** Robert Half Talent Solutions, São Paulo, 15 de set. 2021. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/entenda-o-papel-da-empresa-na-saude-mental-dos-colaboradores-rc>. Acesso em 20 abr. 2022.

JUNIOR, Ilton Curty Leal; SILVA, Anne Jéferson C. da. **A implementação do sistema de benefícios espontâneos nas organizações como fator de desenvolvimento empresarial.** 12f. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Centro Universitário Geraldo di Biase, Rio de Janeiro.

LEITE, Cesar Eduardo; MARINHO, Christiane de Jesus Mendes; SILVA, Joyce Costa; DECHANDT, Siegrid Guillaumon. **A motivação no ambiente de trabalho: um estudo de caso na feira dos importados.** 2016. 16f. Trabalho de Conclusão de Curso, Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2016.

MARQUE, José Roberto. **O que é Benefício Social e sua Importância.** Instituto Brasileiro de Coaching, Goiânia, 24 de jun.2019. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-beneficio-social-e-sua-importancia/> . Acesso em: 02 abr. 2022.

MORAES, Vanderlei. **A remuneração e os benefícios sociais.** RH Portal, 23 de jun. 2021. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/remunera-e-beneficios-sociais/> . Acesso em: 03 abr. 2022.

ONZE. **Vale Cultura: o que é, como funciona e quais os benefícios.** Onze, São Paulo, 18 de maio .2020. Disponível em: <https://www.onze.com.br/blog/vale-cultura/> . Acesso em: 06 abr. 2022.

PONTES, Elivelton. **Conheça quais são os benefícios da motivação no trabalho e entenda sua importância.** EADBOX, 27 de fev. 2018. Disponível em: <https://eadbox.com/beneficios-da-motivacao-no-trabalho/> . Acesso em: 07 abr. 2022.

PONTO TEL. **Vale alimentação: entenda como funciona esse benefício e qual a previsão da lei.** Ponto Tel, São Paulo, 31 de ago. 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/vale-alimentacao/> . Acesso em: 07 abr. 2022.

PONTO TEL. **Saiba como funciona o plano de saúde empresarial, benefícios e principais dúvidas.** Ponto Tel, São Paulo, 08 de set.2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/plano-de-saude-empresarial/> . Acesso em: 06 abr. 2022.

SALOMÃO, Karin. **11 empresas com benefícios incríveis para os seus funcionários.** Exame, São Paulo, 15 de set.2015. Disponível em: <https://exame.com/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/> . Acesso em: 20 abr. 2022.

XERPAY. **Day Off de aniversário: entenda porque sua empresa deve oferecer esse benefício aos seus colaboradores.** Xerpay, 23 de ago. 2019. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/day-off-folga-no-aniversario/> . Acessado em: 06 abr. 2022.

