**Relatório de Benefícios**

Felipe Maia Campos Velloni

Hector Rodrigues

Gabriel Mattos

Maraiza Sanches

Marcio Santin

Rafaela Pagotto

**1 CONCEITO DE BENEFÍCIO**

Temos como benefícios as facilidades, vantagens, conveniências e incentivos entregues aos colaboradores. Onde esses auxiliam os colaboradores no âmbito da empresa, dentro (prêmios por produtividade…) e fora do cargo (flexibilização de horários, lazer, transporte…); e também fora da empresa, proporcionando atividades recreativas, comunitárias, programas de saúde.

Podemos dividir os benefícios em grupos, são eles:

**Benefícios espontâneos:** são os benefícios proporcionados pela empresa de maneira espontânea, sem obrigatoriedade, como gratificações, transporte.

**Benefícios monetários:** são os benefícios em dinheiro, sejam eles legais (13º salário) ou espontâneos (gratificações, aposentadoria)

**Benefícios não monetários:** são os benefícios oferecidos como forma de serviços ou facilidades, como flexibilidade nos horários de trabalho, planos odontológicos e de saúde.

**Benefícios legais:** são exigidos por lei como o 13º salário, FGTS, férias remuneradas.

**2 IMPORTÂNCIA DO BENEFÍCIO PARA O EMPREGADO**

As organizações precisam dos colaboradores para existir e estes são fundamentais e o diferencial para que elas possam ter sucesso, então o nível de satisfação dos funcionários é de fundamental importância, uma vez que os benefícios oferecidos são grandes atrativos no recrutamento e na retenção dos funcionários, na redução de *turnover* e absenteísmo, no aumento da produtividade e consequentemente, no aumento da satisfação e da produtividade.

**3 POLÍTICAS E PRÁTICAS ADOTADAS NO MERCADO**

As práticas de benefícios no mercado atendem aos funcionários de várias maneiras, atendendo os funcionários de maneira que proporcionem maior satisfação destes.

Algumas empresas criam áreas de lazer nos seus espaços físicos, prática aplicada pelo Google por exemplo, disponibilidade de frutas e lanches aos colaboradores, exercícios físicos e alongamentos durante as jornadas de trabalho, clube para funcionários; no caso exclusivo para mulheres, algumas empresas criam berçários dentro da organização para atender os filhos pequenos dos funcionários e proporcionar maior tranquilidade aos mesmos, outras criam programas de auxílio para contratação de creches e/ou babás, salas de apoio à amamentação, flexibilização nos horários da jornada de trabalho, *home office* para as gestantes e para as funcionárias que tiveram filhos a pouco tempo, extensão de licença maternidade, acompanhamento médico e nutricional para as gestantes.

Também são práticas das empresas, mais comuns, as políticas de benefícios monetários, onde oferecem gratificações por atingimento de metas, planos de empréstimos ou até um plano de aposentadoria. Outro benefício observados são os de transporte, onde a organização fornece o transporte (cedendo veículos ou pagando por transportes mais ágeis como táxis ou uber) ao colaborador.

**4 BENEFÍCIOS PARA MULHERES**

Alguns benefícios são oferecidos especialmente para as mulheres, principalmente para aquelas que estão ou foram gestantes recentemente. Infelizmente, ainda, não são muitas empresas que proporcionam auxílios para as mulheres grávidas ou com bebês, atendendo apenas aqueles benefícios legais para o caso.

No entanto, algumas empresas vêm adotando políticas de benefício as mulheres que mostram muito bons resultados de satisfação e produtividade, algumas das compensações e facilidades oferecidas pelas empresas são:

* Licença Maternidade estendida;
* Horários flexíveis durante o período gestacional;
* Berçários;
* Salas de amamentação;
* Ampliação da licença paternidade;
* Auxílio creche;
* Auxílio transporte à gestantes;
* Serviço de apoio com acompanhamento psicológico ou ginecológico;
* Isenção nas taxas de coparticipação do plano de saúde para as consultas do pré-natal.

**5 CASO PRÁTICO**

Para ilustrar a aplicação de benefícios para a atração e retenção de talentos para a organização, trazemos o caso da Embraco. A Embraco é uma multinacional com foco em soluções inovadoras para refrigeração, fundada em 1971, na cidade de Joinville. Atualmente, a empresa, que conta com mais de 11.000 colaboradores, possui unidades de negócio em sete países e comercializa seus produtos em mais de oitenta países.

Com o intuito de reduzir o *turnover* de seus colaboradores do sexo feminino em período de gravidez, a empresa adotou uma políticas de benefícios, que superou suas expectativas iniciais. Outro fator que pode ter contribuído para esta medida é sua atuação em mercados internacionais, visto que em países desenvolvidos, há uma pressão maior por parte do mercado de trabalho para que as empresas ofereçam condições de trabalho que permitam aos seus colaboradores um equilíbrio maior entre sua vida profissional e pessoal.

Entre os benefícios adotados pela Embraco para compor seu pacote de remuneração estão: o oferecimento de berçário gratuito e o direito à amamentação três vezes durante a jornada de trabalho. Embora esses esforços possam parecer inexpressivos, poucas empresas oferecem benefícios dentro do ambiente de trabalho. Além disso, com essa medida a empresa não só alcançou seu objetivo de reduzir o *turnover*, como também observou um aumento na produtividade.

Outro ponto chave, é a imagem pública gerada para a companhia, o que poderá fazer que, cada vez mais, esta seja objeto de mulheres qualificadas para trabalhar, assim como homens, que passarão a considerar o ambiente de trabalho positivo e extremamente propenso a criação de valor.

**6 PESQUISA**

Foi realizada um pesquisa elaborada pela Towers Watson em janeiro de 2014. 166 empresas nacionais e multinacionais,de diversos segmentos de mercado, participaram da pesquisa. A maioria das empresas são localizadas nos estados do Rio de janeiro(18%) e São Paulo(69%), sendo que 43% delas possuem até 500 funcionários.

Os resultados obtidos com a pesquisa foram:

* 81% das empresas respondentes oferecem algum tipo de auxílio-creche/babá para seus beneficiários;
* 36% oferecem algum tipo de programa e/ou palestras sobre a prevenção de doenças direcionadas ao público feminino;
* Das empresas participantes, cerca de 36% já aderiram aos seis meses de licença maternidade facultativos por lei;
* Cerca de 30% das empresas oferecem horários flexíveis durante o período gestacional;
* A pesquisa apontou que cerca de 17% das empresas oferecem a possibilidade de home-office para a funcionária durante e/ou após o período de gestação;
* 92% das empresas oferecem ajuda de custo após o nascimento do bebê.

**7 BENEFÍCIOS PREVISTOS POR LEI**

**13º salário**

Assim como diz o nome, o 13º nada mais é do que um salário extra no ano. Antigamente chamado de remuneração natalina, ele possui valor igual ao salário pago no mês de dezembro.

**Férias remuneradas**

Após completar um ano de serviço pela empresa, o trabalhador garante seu direito às férias remuneradas. Caso o trabalhador opte por “vender suas férias”, a empresa deve dobrar o valor pago ao trabalhador. Trabalhadores que faltam ao trabalho e não justificam sua ausência perdem dias de férias e, caso o número seja maior ou igual a 33 faltas em um ano, a pessoa perde o direito ao descanso. Outro ponto importante: elas podem ser divididas em dois períodos, porém, nenhum deles pode ser inferior a 10 dias.

**Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)**

É a quantia que a empresa deposita por mês em uma espécie de conta que o funcionário possui na Caixa Econômica Federal (não é necessário abrir essa conta). A partir do momento que há o primeiro registro em carteira, o fundo já começa a funcionar. O valor do depósito mensal do FGTS corresponde a 8% do total da remuneração recebida pelo trabalhador. Esse dinheiro só pode ser usado em caso de demissão sem justa causa ou em situações como compra de imóveis e tratamentos de saúde.

**Vale-transporte**

A empresa deve custear o trajeto que o trabalhador faz até seu local de trabalho. De acordo com a lei, a empresa deve pagar todos os custos de transporte que excedem 6% do salário. A forma encontrada foi a criação do vale-transporte, que pode ser pago em dinheiro ou em forma de passagens de transporte coletivo.