

**AS RECOMPENSAS E BENEFÍCIOS SOCIAIS COMO FACTOR DE MOTIVAÇÃO  
DOS PROFESSORES DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE CIÊNCIAS E  
TECNOLOGIA**

**The Rewards and Social Benefits as a Motivating Factor of the Teachers of the Polytechnic  
Higher Institute Of Science and Technology**

**Las Recompensas y Beneficios Sociales como Factor Motivador de los Profesores del  
Instituto Superior Politécnico de Ciencia y Tecnología**

**Autor:** Celestino António Buca;

Artigo original

**RESUMO**

O presente estudo tem sobretudo um carácter exploratório e desenvolve-se num ambiente de descoberta da lógica de implementação de um sistema de recompensas e benefícios sociais. Tem como objectivo geral perceber como a empresa em estudo define e estrutura o seu sistema de recompensas, pretendendo-se igualmente conhecer quais as componentes atribuídas aos trabalhadores incluindo a componente variável, saber que recompensas e benefícios sociais são atribuídos aos professores do INSUTEC. Para alcançarmos os objectivos deste estudo foi utilizada uma metodologia de pesquisa bibliográfica e aplicado um questionário aos professores da instituição pela gestão do sistema de recompensas. De acordo com os dados obtidos foi possível verificar que as directrizes gerais do sistema de recompensas da empresa em estudo são definidas centralmente, a nível da direcção e depois implementada para os professores, tendo em conta o contexto interno como externo.

**Palavras-chave:** Motivação, Organização, Remuneração, Sistema de recompensas, Trabalhadores.

**ABSTRACT**

The present study has an exploratory character and is developed in an environment of discovery of the logic of implementation the system of rewards and social benefits. Its general objective is to understand how the company under study defines and structures its reward system, also intending to know which components are attributed to workers, including the variable component, to know what rewards and social benefits are attributed to professors at INSUTEC.

*Celestino António Buca*



*Ano: 2022*

*Número: 1*

*Volume: 1*

In order to achieve the objectives of this study, a bibliographic research methodology was used and an interview was applied to the person in charge of Human Resources responsible for managing the reward system. According to the data obtained, it was possible to verify that the general guidelines of the reward system of the company under study are defined centrally, at the management level and then implemented for teachers, taking into account the internal and external context.

**Keywords:** Motivation, Organization, Compensation, Reward system, Worked.

### **RESUMEN**

El presente estudio tiene sobre todo un carácter exploratorio y se desarrolla en un ambiente de descubrimiento de la lógica de implementación de un sistema de recompensas y beneficios sociales. Su objetivo general es comprender cómo la empresa en estudio define y estructura su sistema de recompensas, también con la intención de conocer qué componentes se atribuyen a los trabajadores incluyendo el componente variable, para saber qué recompensas y beneficios sociales se atribuyen a los profesores INSUTEC. Para lograr los objetivos de este estudio, se utilizó una metodología de investigación bibliográfica y se aplicó un cuestionario a los docentes de la institución para la gestión del sistema de recompensas. De acuerdo con los datos obtenidos fue posible verificar que las directrices generales del sistema de recompensas de la empresa en estudio se definen de forma centralizada, a nivel gerencial y luego se implementan para los docentes, teniendo en cuenta el contexto interno como externo.

**Palabras clave:** Motivación; Organización; Compensación; Sistema de Recompensas; Trabajadores.

### **INTRODUÇÃO**

Um dos maiores desafios das organizações para além de motivar tem sido satisfazer os seus colaboradores, por isso, elas adoptam sistemas de recompensas para que se sintam comprometidas a alcançar os objetivos da organização. Nos últimos anos recompensar as pessoas tem-se tornado o maior desafio na gestão de recursos humanos, as organizações atraem e precisam de mantê-las na organização. Um sistema de recompensas deve estar estruturado a partir do equilíbrio interno, ou seja, hierarquia dos cargos e equilíbrio externo, o mercado.



*Ano: 2022**Número: 1**Volume: 1*

Os sistemas de recompensas consistem no conjunto de contrapartidas materiais e imateriais que os colaboradores recebem, em razão da qualidade do seu desempenho, do seu contributo de longo prazo para o desenvolvimento do negócio e da sua identificação com os valores e princípios operativos da empresa.

Quanto aos benefícios sociais, entende-se como sendo os incentivos internos oferecidos com o objectivo de satisfazer as necessidades pessoais, proporcionando um ambiente mais harmonioso possível e produtivo para a organização.

Os incentivos são práticas organizacionais destinadas a influenciar o comportamento dos indivíduos com vista a motivação, com incidência na política de benefícios, remuneração, condições de trabalho, reconhecimento. Salário é a remuneração directa do trabalho efectuado a hora, diário, semanal, ou em função da produção, regida explícita ou implicitamente em contrato que liga um trabalhador a um empregador.

Sendo assim, departamento de recursos humanos estratégico é relevante para a implantação de itens valorizados pelos colaboradores, buscando um diferencial junto ao mercado e visando proporcionar de forma sistémica o reflexo positivo de uma gestão de benefícios eficaz.

O objectivo deste artigo é apresentar a importância da qualidade de uma gestão eficaz dos benefícios sociais e os reflexos positivos junto ao capital intelectual nas organizações.

O artigo decorre de uma pesquisa bibliográfica com base nos pressupostos teóricos de diversos autores, pesquisa exploratória, por meio de informação documental, livros, *sites* e artigos científicos.

## **DESENVOLVIMENTO**

Partindo da premissa que um sistema de recompensas e benefícios sociais mais abrangente, equilibrado e justo em detrimento do mérito pela avaliação do desempenho, gera valores e vantagens competitivas à instituição, bem como a motivação dos professores. Desenvolveu-se uma pesquisa acção cujos resultados apresentam-se neste artigo.

A escolha do tema é de suma importância, visto que uma constante nos inqueridos dentro do clima organizacional efectuado na instituição, é o baixo grau de satisfação dos professores não efectivos da instituição com a forma como o seu trabalho é reconhecido pelas chefias, com o envolvimento nos processos de tomadas de decisão, com o grau de autonomia de que dispõem,

*Celestino António Buca*



*Ano: 2022**Número: 1**Volume: 1*

com as oportunidades de desenvolvimento que lhes são dadas, com as perspectivas de carreiras e outros elementos imateriais da relação de trabalho.

Esse baixo grau de satisfação é extensivo ao nível de benefícios sociais praticado pela entidade patronal, ao quantitativo dos incentivos (quantos existem) e ao tipo de recompensas ao não provimento de categorias reclamadas.

Existe ainda, em regra, a percepção de quebras de equidade na gestão do sistema remuneratório, que discriminaria, positiva ou negativamente de certos grupos profissionais.

Trata-se, pois, de uma matéria controversa e isso resulta, independentemente da qualidade técnica do sistema de recompensas em vigor, da opacidade e política de segredo que ainda imperam em muitas organizações, acerca das recompensas praticadas e também da falta de comunicação aberta e de clareza sobre as regras que norteiam a sua aplicação (Machado *et al*, 2014).

A questão é relevante porque é hoje universalmente reconhecido o papel central das recompensas no sistema de gestão estratégica dos recursos humanos, ou seja, a sua importância em: (a) alinhar os professores com os objectivos de negócio da instituição; (b) mobilizá-los no desenvolvimento e concretização desses objectivos, na função que ocupam; e (c) fazê-los agir neste sentido.

Os benefícios sociais constituem um aspecto importante do pacote de remuneração. O benefício é uma forma de remuneração indirecta que visa oferecer aos trabalhadores uma base para a satisfação de suas necessidades pessoais. Seus itens mais importantes são: assistência médico-hospitalar, seguro de vida em grupo, alimentação, transporte, previdência privada etc.

As recompensas e os benefícios sociais têm como finalidade satisfazer os objectivos individuais, económico e social dos colaboradores, conforme abaixo:

Benefício individual – Relacionado aos seus propósitos individuais, incentivo motivacional e de desenvolvimento dentro da organização, contribuindo para o seu crescimento profissional junto à empresa;

Benefício económico – Relacionado ao retorno ou troca mútua de interesse, ligado directamente a atração e retenção de pessoas;



*Ano: 2022**Número: 1**Volume: 1*

Benefício social – Relacionado os propósitos familiares e ligado à sua qualidade de vida dentro e fora da empresa.

### **Metodologia**

Qualquer pesquisa científica requer definir métodos para alcançar os objectivos traçados, é evidente que a metodologia trata da prática da realização de um trabalho, para classificar e mostrar as maneiras como a investigação ocorreu.

A metodologia empregada no artigo foi a descritiva, com base em pesquisa teórica e bibliográfica, numa abordagem quantitativa.

Segundo Marconi & Lakatos (1991), a metodologia não procura soluções, mas escolhe as maneiras de encontrá-las, integrando os conhecimentos a respeito dos métodos em vigor nas diferentes disciplinas científicas e filosóficas.

#### **✦ Métodos de Abordagem**

O Método de Abordagem utilizado na pesquisa foi o Método Dedutivo.

Neste artigo, partiu-se do tema geral, retratando sobre as recompensas e benefícios sociais como factor de motivação dos professores do INSUTEC, para uma abordagem específica.

#### **✦ Métodos de Procedimento**

O método de procedimento utilizado foi o bibliográfico, com base em documentos já elaborados, tais como livros, dicionários, enciclopédias, periódicos, como jornais e revistas, além de publicações, como comunicação e artigos científicos, resenhas e ensaios críticos.

#### **✦ Campo ou Local do Estudo**

Tendo em conta a abrangência do tema, o presente artigo está delimitado no Instituto Superior Politécnico de Ciências e Tecnologia, cita no Distrito Urbano da Maianga, Bairro da Gamek a Direita, Luanda-Angola, no período compreendido entre 2021-2022.

#### **✦ População de Estudo**

A população está composta pelos 103 professores que na actualidade fazem parte do corpo docente do INSUTEC e a amostra pelos 30 professores inqueridos.

### **Enquadramento Teórico**

*Celestino António Buca*



*Ano: 2022**Número: 1**Volume: 1*

Para Chiavenato (2002), benefícios sociais são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações.

Pois logo, o benefício é uma forma de remuneração indirecta que visa fornecer aos funcionários uma base para satisfação das suas necessidades pessoais.

Os pacotes de benefícios disponibilizados nas empresas são vistos com um complemento da remuneração (salário), atendendo aos objectivos da empresa e dos funcionários, porém seus efeitos vão além do ambiente de trabalho, muitos deles chegam a contemplar o ambiente familiar dos seus colaboradores, visto como uma forma de cuidado e motivação.

Actualmente é comum que as empresas ofereçam um pacote atractivo de benefícios aos seus colaboradores, isso é considerado um diferencial no mercado.

Na perspectiva de Araújo (2006), benefícios sociais são incentivos internos oferecidos com o objectivo de satisfazer as necessidades pessoais, proporcionando um ambiente mais harmonioso possível e produtivo da organização.

Na perspectiva de Chiavenato (2004), a palavra recompensa significa uma retribuição, prémio ou reconhecimento pelos serviços de alguém. Segundo o mesmo autor a recompensa é o elemento fundamental na condução das pessoas em termos de retribuição, retroação ou reconhecimento do seu desempenho na organização.

Na visão de Camara *et al*, (2010), os sistemas de recompensas consistem num conjunto de contrapartidas materiais e imateriais que os colaboradores recebem, em razão da qualidade do seu desempenho do seu contributo de longo prazo para o desenvolvimento do negócio e da sua identificação com os valores e princípios operativos da empresa.

Camara (2011, citado por Machado *et al*, 2014) conceituam sistema de recompensas como conjunto de instrumentos coerentes e alinhados com a estratégia da empresa, de natureza material e imaterial, que constituem a contrapartida da contribuição prestada pelo empregado aos resultados do negócio, através do seu desempenho profissional e se destinam a reforçar a sua motivação e produtividade.



*Ano: 2022**Número: 1**Volume: 1*

Compensação é a área que lida com a recompensa que o indivíduo recebe como retorno pela execução de tarefas organizacionais (Chiavenato, 2002).

Logo, a recompensa financeira directa, consiste no pagamento que cada empregado recebe na forma de salários, bónus, prémios e comissões.

Desta feita, a compensação financeira indirecta, é o salário indirecto decorrente de cálculos da convenção colectiva do trabalho e do plano de benefícios e serviços sociais oferecido pela organização.

Remuneração é toda importância paga pelo empregador ao seu empregado como contraprestação do trabalho.

A remuneração compreende o salário-base e todas as demais prestações e complementos pagos directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie, seja qual for a sua denominação e forma de cálculo (nos termos do art.º 155.º da LGT).

Na narrativa de Chiavenato (2002), a remuneração constitui tudo quanto o empregado auferir directa ou indirectamente como consequência do trabalho que ele desenvolve em uma organização.

Para Machado *et al.*, (2014), os incentivos são práticas organizacionais destinadas a influenciar o comportamento dos indivíduos com vista à motivação, com incidência na política de benefícios, remunerações, condições de trabalho, reconhecimento, etc.

Chiavenato (2002), afirma que incentivos são pagamentos feitos pela organização a seus participantes (salários, prémios, benefícios sociais, oportunidades de crescimento, segurança no emprego, supervisão aberta, elogios, etc.).

Ainda Chiavenato (2002), salário é a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta durante determinado período de tempo.

Pois, salário directo é aquele percebido como contraprestação do serviço no cargo ocupado.

Salário indirecto inclui: férias, gratificações, gorjetas, adicionais (de periculosidade, de insalubridade, adicional nocturno, adicional de tempo de serviço, etc.), participação nos resultados, horas extraordinárias, bem como o correspondente monetário dos serviços e



Ano: 2022

Número: 1

Volume: 1

benefícios sociais oferecidos pela organização (como alimentação subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida em grupo, etc.) (Chiavenato, 2002).

Sekiou *et al*, (2001), afirmam que o salário é a remuneração directa do trabalho efectuado à hora, diário ou semanal, ou em função da produção, regida explicita ou implicitamente por em contrato que liga um trabalhador a um empregador.

Já Machado *et al*, (2014), enfatizam que o salário é entendido como contrapartida do trabalho prestado ou da realização de determinadas tarefas de natureza profissional por alguém. O salário remunera, portanto, a actividade exercida por um determinado período de tempo (semana, mês ou ano).

De acordo com Chiavenato (2004), a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direcção a determinados objectivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais.

A motivação pode definir-se como uma força que impele o indivíduo a dar um sentido as suas necessidades, desejos, impulsos e que determina um comportamento destinado a reduzir um estado de tensão e, por conseguinte, restabelecer o equilíbrio a médio e a longo prazos (Sekiou *et al*, 2001).

### **Tipos de Benefícios Sociais**

Benefícios Legais são aqueles exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou por convenções colectivas entre sindicatos. Incluem-se nos benefícios legais os que são pagos junto com a folha de pagamento mensal gerando os encargos sociais decorrentes como: 13º Salário; Subsídio de Família; Subsídio de Maternidade; Férias remuneradas; Repouso Semanal Remunerado.

Benefícios espontâneos são aqueles concedidos de forma natural e sem exigências legais. Geralmente são decididos pela empresa na forma de vantagem ou facilidades para os colaboradores, esses benefícios visam prover ao empregado e seus familiares uma determinada segurança em casos de imprevistos ou de emergência. Exemplo: lazer, diversão, recreação ou até mesmo investimento pessoal e profissional como: Gratificação; Refeições; Transportes; Empréstimos; Assistência Médica e Odontológica; Cesta Básica; seguro de saúde; Bolsas de Estudos; Clube ou Grémio e Horário Flexível.

*Celestino António Buca*



## **Os Benefícios na Atração e Retenção de Talentos**

As organizações têm como peça fundamental as pessoas, são elas responsáveis pelo surgimento e existência da empresa junto ao mercado. Tendo em vista estas mudanças no mundo do trabalho e os desafios que são colocados para as organizações, a área de recursos humanos assume um papel fundamental na definição e execução de acções estratégicas de atracção e retenção de talentos.

Chiavenato (2004), enfatiza sobre a importância da motivação e a vantagem dos benefícios oferecidos pela organização, consequentemente resulta a competitividade junto ao mercado em busca de talentos humanos com o objectivo de contribuir com o bem-estar dos seus colaboradores.

O mercado actual está cada vez mais competitivo isso faz com que as formas de atracção e retenção de talentos se tornem diferenciais para o sucesso da organização, quando uma empresa identifica um talento com alto potencial sente-se à necessidade de investimento para que suas competências sejam preparadas para novos desafios.

O próximo passo visando a permanência desse talento é a elaboração de mecanismo de retenção do mesmo como: desenvolvimento de carreira, desenvolvimento profissional e pessoal e um bom ambiente de trabalho e remuneração competitiva e um programa de benefícios atractivo.

## **Recompensas**

Os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e motivação dos trabalhadores da organização, tendo em vista de um lado os objectivos organizacionais a serem alcançados e, de outro lado, os objectivos individuais a serem satisfeitos (Chiavenato, 2010). A palavra recompensa significa uma retribuição, prémio ou reconhecimento pelos serviços de alguém. A recompensa é elemento fundamental na condução das pessoas em termos de retribuição, retroacção ou reconhecimento do seu desempenho na organização.

### **4.1. Objectivos de um Sistema de Recompensas**

De acordo com Camara *et al*, (2010) um sistema de recompensas poderá ter vários objectivos. Vejamos:



- Pode contribuir para construir e fortalecer a cultura da empresa. Por exemplo, as recompensas de uma determinada empresa podem valorizar a inovação e a criatividade, apostando indiscutivelmente na criação de uma cultura de inovação.
- Por outro lado, se existe uma maior propensão para valorizar a antiguidade e a experiência, em princípio a empresa procura valorizar princípios mais tradicionais, relacionados com valores como a organização e a segurança.
- Pode e deve atrair e reter os melhores colaboradores, assim, um sistema de recompensas que valoriza as competências e o contributo dos seus melhores colaboradores contribui para que estes se mantenham na empresa e pode ajudar a aumentar a motivação e o nível de identidade com a mesma através da utilização de recompensas de outro foro, que não apenas o financeiro.
- Pode ser utilizado com o objectivo de aumentar a motivação e a produtividade, pois as pessoas, de uma maneira geral, valorizam as recompensas que estão em consonância com o tipo e o volume de trabalho que desempenham, o que as motiva para o desempenho de novas tarefas e para o cumprimento dos objectivos da empresa.
- Pode reforçar o papel e o estatuto de cada um dos níveis da hierarquia da empresa, permitindo uma distinção clara dos mesmos.

### **Tipos de Sistemas de Recompensas**

De acordo com Camara *et al*, (2010) os sistemas de recompensas existentes baseiam-se em diversos factores:

#### **a) Categoria profissional**

Os sistemas de recompensas construídos com base na categoria profissional seguem os instrumentos de regulação colectiva de trabalho (IRCT) e são, eminentemente, de natureza salarial e de compensações acessórias fixas.

#### **b) Antiguidade**

A antiguidade é um critério ainda muito usado nas empresas. Porém, quase sempre causa problemas de iniquidade, pois nem sempre aqueles que apresentam uma maior antiguidade são os que reúnem os melhores desempenhos.

*Celestino António Buca*



**c) Níveis de responsabilidade**

O sistema de recompensas, definido com base neste critério, tem por base uma análise e qualificações de funções tendo como objectivo analisar o conteúdo das funções e agrupá-las no mesmo nível de responsabilidade.

**d) Desempenho**

O sistema de recompensas desenhado com base no desempenho assume-se como uma combinação do nível de responsabilidade com o nível de desempenho que o colaborador tem. Assim, considerando dois colaboradores com o mesmo nível de responsabilidade, o que terá maior retribuição será aquele que apresentar maior desempenho.

**e) Potencial**

Um sistema de recompensas concebido com base no potencial dos colaboradores demonstra uma aposta no desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos, considerando como critério base a capacidade que o colaborador tem em adaptar-se e em desempenhar, de forma satisfatória, funções de nível de responsabilidade superior ao actual.

**f) Resultados individuais/colectivos**

O sistema de recompensas engloba os resultados obtidos de forma variável ao nível individual ou colectivo. Os objectivos podem ser definidos em cascata pelos vários níveis, tal como se apresenta no esquema, associando-lhe uma percentagem de retribuição variável.

**g) Mercado**

Os estudos salariais permitem manter o sistema de recompensas alinhado com o que é praticado por outras empresas que operam no mesmo mercado. Estes têm em conta as directrizes e benefícios praticados por outras empresas, os cargos de referência (que são os cargos escolhidos para representar o mercado de trabalho) e a estrutura de salários da empresa.

**Tipos de Recompensas (intrínsecas e extrínsecas)****a) Recompensas intrínsecas**

De acordo com Camara *et al*, (2010), as recompensas intrínsecas são as que decorrem do próprio trabalho realizado, da sua natureza e enquadramento e do sentido de realização pessoal



*Ano: 2022**Número: 1**Volume: 1*

que o mesmo dá ao colaborador. Não é possível proceder a uma remuneração exaustiva dos tipos de recompensas intrínsecas, que estão muito ligados á cultura da empresa, seus valores e princípios operativos. As mais relevantes são:

**Desenho funcional:** é a forma como as actividades e tarefas são atribuídas por funções, o modo de estruturar o conteúdo das funções e o grau de autonomia de que desfruta o seu titular são decisivos para determinar o seu grau de autonomia de que desfruta o seu titular são decisivos para determinar o seu grau de atractividade.

**Estilo de gestão:** o estilo de gestão é uma emanção directa da cultura da empresa. Em que constam o estilo paternalista, estilo participativo, estilo autoritário e estilo igualitário (Camara *et al*, 2010).

**Oportunidade de desenvolvimento:** segundo Camara *et al*, (2010) oportunidade de desenvolvimento: à medida que as pessoas vão tomando crescentemente consciência de que o emprego para toda a vida se tornou um mito, mais valorizam as oportunidades que lhes são dadas para adquirir novas competências, se actualizarem profissionalmente e enriquecerem o seu curriculum.

**Mecanismos de reconhecimento:** de acordo com Camara *et al* (2010) os mecanismos de recompensas revestem-se as mais diversas formas e consistem essencialmente em formas de dar visibilidade ao contributo dos colaboradores, prestigiando-os, pedindo a sua opinião e envolvendo-os no processo de tomada de decisão.

**Progressão de carreira:** vivemos hoje o paradoxo de as pessoas aspirarem a ter carreiras mais rápidas, em empresas com estruturas achatadas e menos oportunidades de dar promoções, no sentido clássico do termo. Daí que esteja a emergir um novo modelo de progressão de carreiras, em alternativa ao tradicional, em que a progressão se fazia na vertical (Camara *et al*, 2010).

### **b) Recompensas extrínsecas**

Para Camara *et al*, (2010) as recompensas extrínsecas são de natureza material, assumindo, em muitos casos, a forma de prémios monetários. Elas consistem: O salário base; os incentivos (ou remuneração variável); os benefícios sociais e específicos; os símbolos de estatuto.

• Salário



Ano: 2022

Número: 1

Volume: 1

Na determinação do salário inicial de um novo colaborador, o primeiro passo consiste em determinar em que nível / banda o titular da função deve ser integrado. A regra básica é que o salário individual não pode situar-se abaixo do mínimo nem acima do máximo do nível/ banda em que se insere (Camara *et al*, 2010).

#### 🔗 Os incentivos (ou remuneração variável)

Camara *et al*, (2010) são componentes do sistema de remunerações com natureza variável. Premeiam o desempenho individual, por vezes associado aos resultados da empresa. Ajudam a sincronizar os custos salariais com o ciclo de negócio.

Os sistemas mais divulgados são: Bónus anual; Comissões; Partilha de sucesso.

Os benefícios são classificados, consoante o seu âmbito de aplicação como:

Sociais: que se aplicam à totalidade da população da empresa;

Específicos: só abrangem certos segmentos da população da empresa, quer devido ao seu nível hierárquico, quer à natureza das suas funções. (Camara *et al*, 2010)

#### 🔗 Os símbolos de estatuto

De acordo com Camara *et al*, (2010) são sinais exteriores da importância que o titular de uma função tem na organização. Esses sinais, em regra, têm repercussão dentro da própria organização e, por vezes, no meio de negócios em que a mesma se insere.

Como por exemplo: Direito a gabinete individual; Localização do gabinete; Dimensão do gabinete; Tipo de mobiliário; Estacionamento reservado; Secretária pessoal; Cartão de crédito *gold*; Carro de serviço topo de gama; Motorista; Pagamentos de quotas em clubes, associações, etc.; *Lay out* dos cartões de visa da empresa.

### **Objectivos de um Plano de Benefícios Sociais**

No ponto de vista de Chiavenato (2002), as pessoas são atraídas e participam da organização não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades, do clima organizacional, mas também das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar.



*Ano: 2022**Número: 1**Volume: 1***Vantagens dos benefícios**

Para a organização: Eleva o moral dos empregados; reduz a rotatividade e o absentismo; eleva a lealdade do empregado para com a empresa; aumenta o bem-estar do empregado; facilita o recrutamento e a retenção de pessoal; aumenta a produtividade e diminui o custo unitário de trabalho; demonstra as directrizes e os propósitos da empresa para com os empregados; reduz distúrbios e queixas; promove relações públicas com a comunidade/sociedade.

Para o empregado: Oferece conveniências não avaliáveis em dinheiro; oferece assistência disponível na solução de problemas pessoais; aumenta a satisfação no trabalho; contribui para o desenvolvimento pessoal e bem-estar individual; oferece meios de melhor relacionamento social entre os empregados; reduz sentimentos de insegurança; oferece oportunidades adicionais de assegurar *status* social; oferece compensação extra; melhora as relações com a empresa; reduz as causas de insatisfação.

Em suma, os planos de benefícios sociais estão geralmente apontados para certos objectivos. Os objectivos referem-se as expectativas de curto e longo prazos da empresa, em relação aos resultados dos planos. Quase sempre, os objectivos dos planos de benefícios sociais são: Melhoria da qualidade de vida dos empregados; Melhoria do clima organizacional; Redução da rotação de pessoal e do absentismo; Facilidade na atracção e na manutenção de recursos humanos; Aumento da produtividade em geral.

**Factor Motivacional dos Professores do INSUTEC**

Existem uma infinidade de definições para a Motivação assim como já foi apresentado nas páginas a cima, porém será abordado somente o reflexo do sistema de recompensa e benefícios sociais quando a motivação é adicionada nesse quesito.

O pacote de benefícios está associado à motivação e a posterior a qualidade de vida, não somente dos Professores, como também os reflexos junto aos seus familiares. A Motivação está relacionada ao cuidado com o capital humano, isso reflecte directamente na diminuição de doenças ocupacionais, um problema rotineiro nas empresas, cuidar da saúde é cuidar do que há de mais valioso em uma empresa é o melhor investimento a ser realizado.

O INSUTEC, aplica políticas de recompensas e benefícios para os professores visando atingir o seu contentamento, por proporcionar a cada um deles um devido cuidado, uma regalia, um



*Ano: 2022**Número: 1**Volume: 1*

reconhecimento é até mesmo um diferencial, desenvolvendo um reflexo directo na Qualidade de Vida dos colaboradores, proporcionando aos seus funcionários vários tipos de satisfação no âmbito pessoal e profissionais evitando também a diminuição de doenças ocupacionais principalmente as ligadas as emoções que muito diminuem a motivação.

Quanto aos incentivos, o INSUTEC tem dado o mérito aos professores destacados por cada mês com os principais indicadores de pontualidade, assiduidade e outros, reportados a comunicação a toda instituição com certificado de honra e mérito de reconhecimento.

Um alto nível de motivação gera satisfação dos professores, visando um retorno plausível com a lucratividade e desempenho do seu capital humano, proporciona um ambiente saudável permitindo o desenvolvimento e contribuindo directamente para a capacidade de interacção com as actividades em equipa, assertividade, equilíbrio e até mesmo a energia psíquica para as conquistas de resultados e superação de metas, assunto muito discutido actualmente no mundo corporativo.

Actualmente os programas de benefícios são tão importantes quanto à política de remuneração, segundo Fernandes (1996) funcionários felizes nem sempre são aqueles que ganham mais, em geral são aqueles que gostam do que fazem e têm reconhecimento pelos resultados alcançados.

### **Recursos Humanos e a Administração dos Benefícios Sociais**

O Departamento de Recursos Humanos é considerável um dos principais dentro de uma organização, pois ele deixou de ser visto somente como um departamento que realiza contratações e demissões e passou a ter sua devida importância além da burocracia que envolve seus processos diários e mensais. Este departamento é responsável directamente por gerir o capital humano de uma empresa, é muitas vezes dele a responsabilidade de administrar e conduzir os colaboradores para o desenvolvimento profissional dentro da organização, visando o alcance dos objectivos.

O Recursos Humanos tem como umas das actividades dentro da sua rotina à administração de benefícios, o departamento é responsável desde o estudo para implantação até a orientação correcta de utilização dos benefícios disponibilizados.



Muitas empresas exigem um departamento de recursos humanos estratégico, mais próximo dos colaboradores onde se consiga avaliar se os benefícios estão realmente sendo utilizados de forma correcta, e se está atendendo as expectativas dos seus colaboradores e familiares.

Uma política muito bem estruturada vem com a missão de prover a aumentar significativamente a motivação dos colaboradores, servindo também como um atractivo importantíssimo junto ao mercado na retenção de talentos.

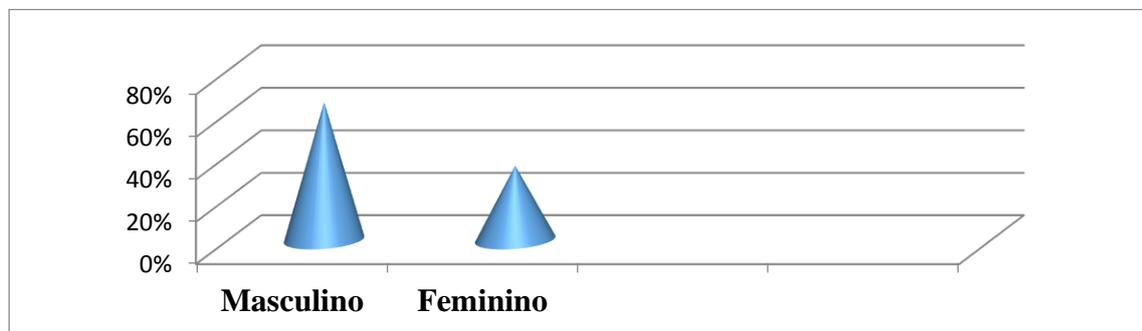
Neste pensamento, nota-se que o papel do departamento de recursos humanos é fundamental nesse quesito, sendo necessário a capacidade de entender e superar limites junto com as respectivas equipas, além de definir objectivos e metas claros e concisos e ainda fazendo com que os funcionários tenham motivação para atingir suas metas.

### **Enquadramento Prático**

#### **Representação Gráfica dos Resultados Obtidos**

##### **Gráfico 1.**

- Distribuição da amostra por género.

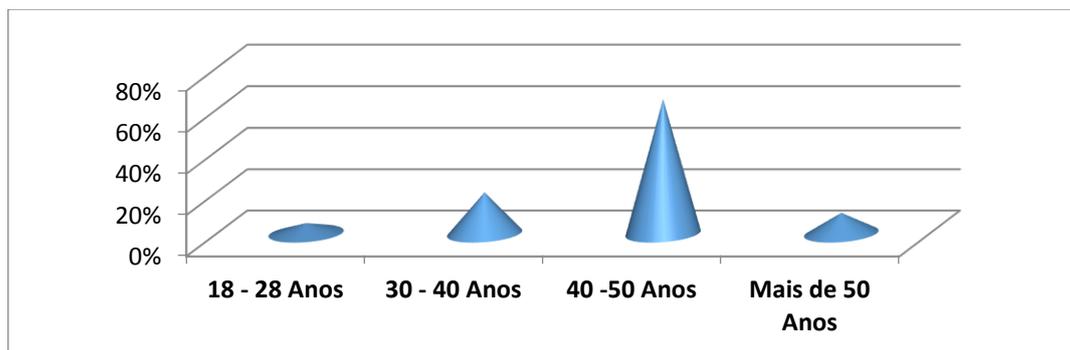


O gráfico acima, representa o total da amostra usada para a efectivação da pesquisa dos docentes do INSUTEC, distribuídos por género. Sendo que apenas 35% são do género feminino e 65% representam o género masculino.

##### **Gráfico 2.**

- Distribuição da amostra por faixa etária.

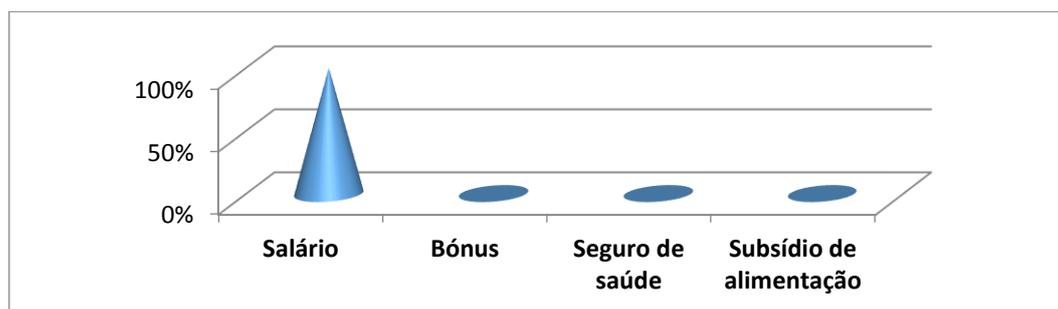




O gráfico acima, representa a distribuição da amostra por faixa etária, sendo que 5% dos docentes do INSUTEC possuem idade compreendida entre os 18 aos 28 anos, 20% possuem a idade entre os 30 aos 40 anos, 65% destes docentes têm a idade compreendida entre os 40 aos 50 anos de idade e 10% possui mais de 50 anos.

**Gráfico 3.**

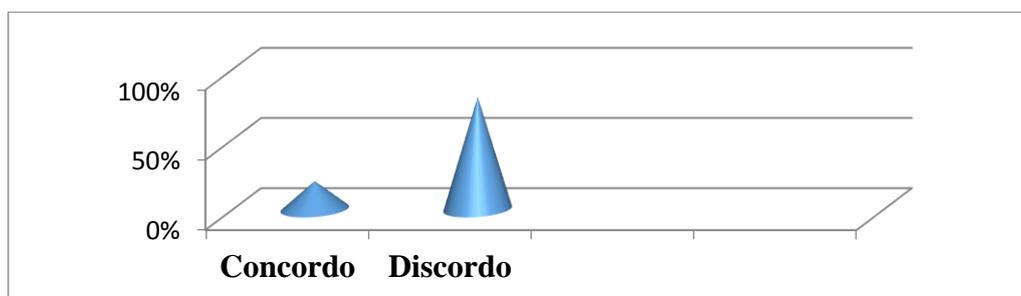
- Componentes que constituem o sistema de recompensas no INSUTEC.



100% dos docentes inqueridos no INSUTEC afirmaram que o salário constitui o único elemento do sistema de recompensas, não fazendo parte do mesmo o bónus, seguro de saúde e o subsídio de alimentação.

**Gráfico 4.**

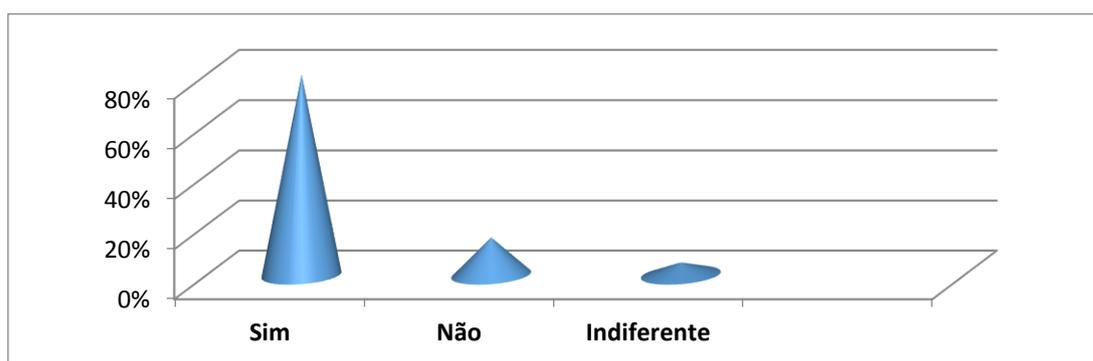
- Nível de concordância sobre os benefícios sociais implementados no INSUTEC.



O respectivo gráfico, representa opiniões dos docentes do INSUTEC em relação a contribuição benefícios sociais implementados, sendo que 20% dos docentes concordaram que a instituição tem dados os benefícios, mas apenas para os efectivos e os 80% dos docentes sendo a maioria não concordaram.

**Gráfico 5.**

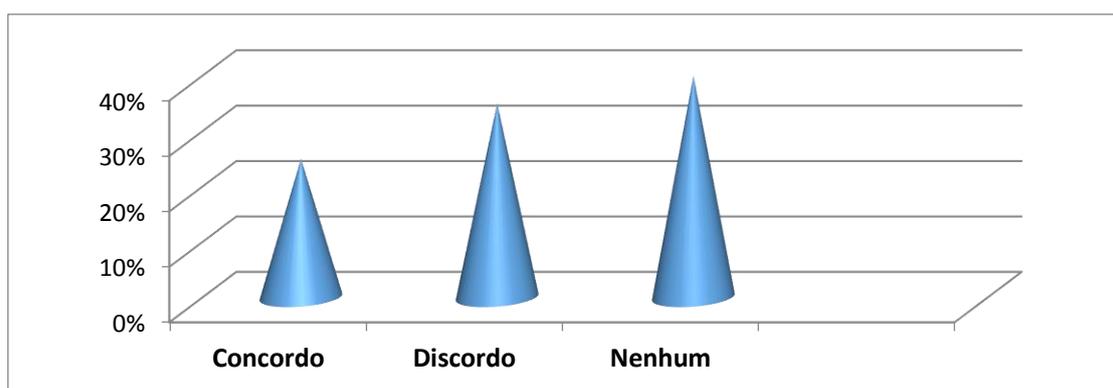
– Têm recebido recompensas e benefícios sociais como factor de motivação?



O presente gráfico representa a opinião dos docentes em relação ao impacto das recompensas dadas pela instituição nota-se que 80% sendo a maioria alegam ter recebido, 15% alegaram não ter recebido tais recompensas e benefícios sociais e 5% ficaram indiferente.

**Gráfico 6.**

- Existência de objectivos de um plano de benefícios sociais do INSUTEC.



Pode-se notar quanto a representação gráfica, ou seja, o gráfico nº 6 apresenta-nos que apenas 25% dos professores inqueridos concordaram/alegaram que existe objectivos de um plano de benefícios sociais no INSUTEC, ao passo que 35% dos professores discordaram com tal existência e 40% sendo a maioria não optaram em nenhuma das hipóteses (não concordam nem discordam).



## CONCLUSÃO

Os benefícios sociais oferecidos pelas empresas têm um papel fundamental em vários aspectos, seja eles, relacionados as vantagens e facilidades para seus colaboradores, redução de custos com rotatividade, engajamento, valorização e fidelização do seu capital humano, clima organizacional estratégico, diferencial junto aos concorrentes e a qualidade de vida.

Assim sendo, em torno de toda abordagem aqui exposta e mediante a pesquisa realizada, tornou-se evidente que as recompensas e os benefícios sociais podem ser um conjunto de mecanismos constituídos para retribuir os colaboradores em função do seu desempenho, estimulando desta forma o seu desenvolvimento profissional.

Foi possível compreender de um modo geral que o impacto das recompensas no desenvolvimento profissional dos professores do INSUTEC é positivo, embora os colaboradores almejam muito mais em prol do seu desenvolvimento pessoal e profissional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Araújo, L. C. (2006). *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. Editora Atlas, São Paulo.
2. Camara, P. et al. (2010). *Novo Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. (4ª Ed.), Publicações Dom Quixote, Portugal.
3. Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas*, (3ª Edição), Elsevier Editora, Revista e actualizada, Rio de Janeiro, p. 273.
4. \_\_\_\_\_ (2004). *Gestão de Pessoas*. (9ª Edição), Elsevier Editora, Ltda. Rio de Janeiro.
5. \_\_\_\_\_ (2002). *Recursos humanos*, (7ª Edição), Edição Compacta, Editora Atlas, São Paulo, p. 371.
6. Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar*. Casa da Qualidade, Salvador.
7. Ferrari, A. (1982). *Metodologia da pesquisa científica*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil. p. 31.



*Ano: 2022*

*Número: 1*

*Volume: 1*

8. Machado, A et al. (2014). *Gestão de recursos humanos: desafios da globalização – globalização do trabalho e gestão de pessoas, talentos, liderança, clima e cultura organizacional, comunicação e recompensas*. Escolar Editora, Lisboa.
9. Marconi, M. e Lakatos, E. (1991). *Metodologia científica*. (2ª Ed.), Atlas, São Paulo. p. 65.
10. Sekiou, Blondin et al. (2001). *Gestão de Recursos Humanos*. Editora 4L Inc.

