

## A GESTÃO DE BENEFÍCIOS UTILIZADA PELA NORDESTE GÁS: UM ESTUDO DE CASO NA FILIAL EM TERESINA-PIAUI

Naiana Sousa de Moraes Lima<sup>1</sup>, Antonia Talita de Deus Sousa<sup>2</sup>, Pedro da Silva Ferrão<sup>2</sup> \*pedroferrao77@gmail.com, Daniel Barroso de Carvalho Ribeiro<sup>3</sup>

1. Universidade Estadual do Piauí

2. Discentes de administração da Universidade Federal do Piauí

3. Prof. M.Sc. Orientador - Instituto Federal do Maranhão

Palavras-chave: Salário indireto. Gestão de Benefícios. Satisfação.

### Introdução

Diante das rápidas e constantes transformações que o mercado vem sofrendo, as organizações buscam manter-se em evidência através do salário indireto, que é representado pelos diversos auxílios disponíveis a seus colaboradores. Marras (2000) declara que esse tipo de remuneração busca atingir tanto os objetivos organizacionais como os objetivos individuais. Os objetivos organizacionais são atendidos à medida que são satisfeitas as necessidades básicas dos cooperadores, reduzindo então a rotatividade de pessoal, o absentismo, o estresse e melhorando as condições de trabalho. Já os objetivos individuais são atendidos quando o colaborador possui o essencial para garantir um nível mínimo de qualidade de vida (CHIAVENATO, 2010). Assim, o presente trabalho tem por objetivo analisar como é desenvolvida a gestão de benefícios através de uma boa política de recompensas na Nordeste Gás, em Teresina - Piauí.

### Resultados e Discussão

A pesquisa em questão é um estudo de caso, do tipo exploratório e descritivo. Para isso, se aplicou um questionário quantitativo junto a 30 colaboradores, que responderam quais seus níveis de satisfação quanto as vantagens concedidas, e uma entrevista de natureza qualitativa feita com a gestora de Recursos humanos, que informou quais vantagens a empresa oferece para seus trabalhadores e como ocorre a concessão desses privilégios. Em seus resultados, o trabalho discute as categorias dos (1) benefícios legais, (2) assistenciais, (3) espontâneos e (4) supletivos. Os direitos garantidos por lei (1) oferecidos aos cooperadores (salário-base e férias) apresentam níveis de satisfação acima de 80%. Os direitos, como adicional de periculosidade e férias, apresentam 100% de satisfação por parte dos funcionários. Da série de auxílios assistenciais ofertados (2), o plano de saúde apresenta 100% de satisfação, entretanto, o plano odontológico e seguro de vida não são utilizados pela maioria dos cooperadores. A instituição também oferece aos seus subordinados uma série de benefícios espontâneos (3), dentre eles destacam-se os denominados de cesta básica, auxílio-alimentação e participação nos lucros, com a satisfação total dos colaboradores dos setores administrativo e comercial. A gestora de RH revela que apenas ao departamento comercial é concedido o adicional de resultados e que o adicional de férias por tempo de serviço é uma gratificação para funcionários que trabalham há mais de 3 anos e 11 meses na corporação. A gerente ainda relata a existência dos benefícios supletivos (4), fornecidos com o intuito de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, como: estacionamento próprio, auxílio-combustível, carro a serviço do cargo, vale-gás, diárias de viagem,

flexibilidade dos horários, descontos em lojas do grupo, entre outros.

Figura 1 - Benefícios legais

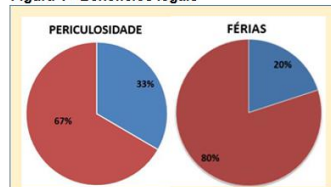


Figura 2 - Benefícios espontâneos

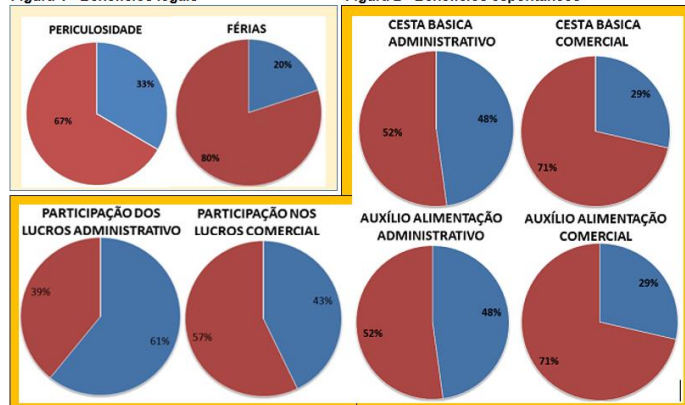
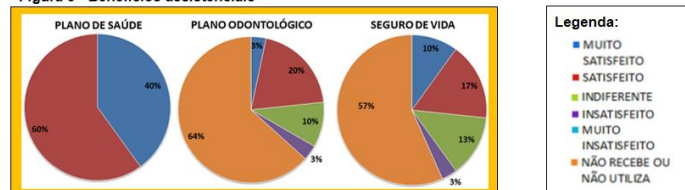


Figura 3 - Benefícios assistenciais



### Conclusões

A gestão de benefícios é influenciada diretamente pela política de recompensas, o que afeta a satisfação dos colaboradores. Diante disso, analisou-se como é desenvolvida essa técnica em uma distribuidora de gás da capital, identificando os privilégios oferecidos, avaliando o nível de satisfação dos colaboradores e comparando a satisfação dos setores da organização. Constatou-se a correspondência da cessão dos acréscimos ao salário com a satisfação dos trabalhadores na maior parte desses estímulos. Mas foi percebido, na pesquisa, que a grande proporção dos incentivos são garantidos pelo sindicato dos servidores de gás, notando pouco interesse da corporação em ser uma referência no mercado. Sugere-se à Nordeste Gás que assuma o pacote de vantagens como um diferencial em relação a outras empresas, tornando os funcionários mais seguros e engajados nas suas atividades, o que irá gerar uma maior produtividade e, conseqüentemente, o aumento dos resultados.

### Agradecimentos

À Universidade Estadual do Piauí, à Universidade Federal do Piauí e ao Instituto Federal do Maranhão, por incentivarem a construção e disseminação dos achados dessa investigação.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

MARRAS, Jean P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13. Ed. São Paulo: Saraiva 2009.