



## A IMPORTÂNCIA DA CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Edney Costa Souza<sup>9</sup>

Roxane Dias da Silva<sup>10</sup>

Denilson Nunes Moreira<sup>11</sup>

**Introdução:** O capital humano é o recurso mais valioso na organização. Essa sentença, no contexto atual, passou a ser levado a sério. Nesse sentido, reter talentos e motivar os colaboradores é vital e representa o diferencial em um mercado tão competitivo. Os benefícios sociais, figura como um adicional nas vantagens oferecidas pela organização e objetiva impulsionar e conservar os colaboradores na sua equipe. A configuração atual do mercado de trabalho ocasiona desafios constantes à gestão do capital humano. Nesse cenário, os pacotes de benefícios sociais constituídos de facilidades, serviços, vantagens e conveniências que compõem a remuneração indireta.

**Objetivos:** O estudo ora apresentado objetiva analisar a influência dos benefícios sociais ofertados pelas organizações para a motivação e satisfação dos colaboradores. Sua importância reside no fato de conhecer o potencial competitivo de sua oferta na retenção e motivação dos trabalhadores.

**Metodologia:** O presente estudo foi desenvolvido com base em pesquisa bibliográfica em publicações científicas sobre o tema, partindo da problemática: qual a importância dos benefícios sociais no ambiente organizacional?.

**Resultados e Discussões:** Os resultados indicam que os salários diretos, normalmente, causam insatisfação no colaborador. Porém, os benefícios oferecidos são composições importantes da remuneração final do colaborador e, por esse motivo, contribuem significativamente para a satisfação desse público. Com base nos dados coletados no presente estudo percebeu-se que os planos de benefícios sociais auxiliam a ampliar os atrativos da organização para o colaborador. No entanto, é importante que sejam consideradas características das funções desempenhadas, das necessidades dos colaboradores, dentre outros.

**Considerações Finais:** É importante a organização considerar a possibilidade de ampliar o horizonte quanto às compensações de seus colaboradores e desenvolver políticas, a fim de que estes benefícios complementem a remuneração e caracterize mais um fator de retenção de talentos e estímulo à produtividade. A remuneração geralmente é feita de muitas outras formas, além do pagamento de salário: considerável parte da remuneração total é constituída de benefícios sociais e de serviços sociais.

**Palavras-chave:** Capital Humano. Benefícios Sociais. Retenção de Talentos.

<sup>9</sup> Administrador, Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté/SP/ e-mail : professor\_edney@hotmail.com

<sup>10</sup> Mestranda em Planejamento e Desenvolvimento Regional, pela Universidade Taubaté-UNITAU, Bacharel em Economia pela Faculdade de Ciências Econômicas de Vila Velha e-mail: prof.roxanedias@gmail.com

<sup>11</sup> Professor, mestre do curso de Administração do Centro Universitário Aparício Carvalho, e-mail prof.denilsonpvh@gmail.com