



## REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS COMO FATOR MOTIVACIONAL

Cristiane Pereira do Amaral<sup>1</sup>  
Juliana Aparecida de Amorim<sup>2</sup>

### RESUMO

O assunto motivação ganhou grande destaque no cenário empresarial, passando ser bem visto pelas organizações e colaboradores. Com o aquecimento do mercado, muitas pessoas se atualizaram, buscando sempre novos cursos para o enriquecimento do currículo. Desse modo, ao observar determinada vaga, um dos tópicos a ser destacado são esses pacotes de benefícios. O acréscimo desse pacote tem sido algo que as empresas estão valorizando para que, assim os funcionários trabalhem melhor desempenhados, atendendo a demanda da organização. Esta pesquisa foi elaborada para a compreensão e interpretação dos assuntos referentes à remuneração e benefícios ligados ao fator motivacional, onde, através do estudo abordado, pode se observar que esses dois termos são bem valorizados, fazendo toda a diferença na produção e visibilidade do funcionário. Nota-se que o problema levantado foi resolvido, ressaltando que a remuneração e os benefícios oferecidos aos colaboradores podem se apresentar como um fator de influência para despertar a motivação nos mesmos.

**Palavras-chave:** Motivação. Remuneração. Benefício. Organização.

### ABSTRACT

*The motivation issue gained prominence, going to be well regarded by organizations and collaborators. These, have the need to activate the motivational side, to search for something or someone, whether for personal or professional well connected to one another. This view was due to the growth in the number of*

---

<sup>1</sup> Aluna da Faculdade Atenas;

<sup>2</sup> Professora da Faculdade Atenas.



*jobs, the requirement of the market and the large number of skilled manpower. With the acceleration of the market, many people have updated, always looking for new courses to enrich the curriculum. Thus, by observing specific vacancy, one of the topics to be highlighted are those benefit packages. Adding this package has been something that companies are valuing so that employees work better played, meeting the demand of the organization. This research has been prepared for the understanding and interpretation of matters relating to compensation and benefits related to the motivational factor. Approached through the study, it can be observed that these two terms are well valued, in general, make the differential points are simple, but they make all the difference in the production and visibility of the employee. The problem raised was resolved, noting that the compensation and benefits offered to employees may present as a factor of influence to arouse the motivation in them.*

**Keywords:** *Motivation. Remuneration. Benefit. Organization.*

## **1 INTRODUÇÃO**

As pessoas trabalham para alcançar expectativas, esse é um dos fatores que influenciam o colaborador a se motivar para trabalhar melhor no dia-a-dia. É uma troca: eles trabalham, mas esperam a recompensa futura. Entender esse fator e compreender outros fatores motivacionais como, por exemplo, o salário e benefício é um papel do administrador.

Observa-se que cada pessoa tem a vontade de investir no trabalho com seus conhecimentos, também disposto a aprender, mas, desde que tenha uma troca adequada, fornecendo seu melhor resultado pela retribuição certa.

De acordo com Chiavenato (2004) a remuneração é um conjunto de componentes, onde o topo é a remuneração total podem ser vistos como em uma pirâmide, depois passa a observar a remuneração básica, segue os incentivos salariais (bônus, participação nos resultados entre outros), e por fim tem os

benefícios (seguro de vida, seguro saúde, refeições, etc.), estes são considerados uma remuneração total.

Percebe-se que o salário é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa na organização e em troca do dinheiro (elemento simbólico e intercambiável) a pessoa empenha parte de si mesma, de seu esforço e de sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana e a um padrão de desempenho na organização. Desta forma, este trabalho visa analisar a relação existente entre a remuneração e os benefícios oferecidos aos colaboradores de uma organização e o grau de motivação dos mesmos.

## **2 CONCEITUANDO REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS**

Sabe-se que, cada vez mais, o estudo sobre a motivação dos colaboradores, vista sob a ótica da remuneração e benefícios, vem ganhando destaque no cenário organizacional. Segundo Chiavenato (2004):

O salário é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa na organização. Em troca do dinheiro (elemento simbólico e intercambiável) a pessoa empenha parte de si mesma, de seu esforço e de sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana e a um padrão de desempenho na organização.  
(CHIAVENATO, 2004, p. 260).

O autor ainda afirma que, nesta linha de raciocínio, é possível dizer que remuneração é uma recompensa pelo tempo que o colaborador se dedica à empresa e este é um meio que faz com que as pessoas se sintam bem, recebendo por esse trabalho. Devido à essa troca, quando estão motivados, os seres humanos trabalham com dedicação, esforço mostrando suas habilidades, competências e conhecimentos.

Do outro lado, entra o benefício, que também é uma parte que completa o salário. O autor também completa que, quando o colaborador recebe apenas o seu salário líquido, a desmotivação pode vir antes, ao contrário do outro colaborador que recebe um ou mais benefícios, acrescido de seu salário. Então,



pode-se somar o salário e estes benefícios, totalizando um salário total. Assim ao levantar seus gastos o funcionário percebe que com estes benefícios ele é também valorizado pela empresa.

Chiavenato (2004) frisa que atualmente empresas de pequeno porte adotam alguns desses benefícios, sendo que antes eram somente multinacionais. Sendo assim, é melhor recompensado um colaborador de uma grande organização, ao invés daquele que trabalhava em uma pequena empresa. Hoje os benefícios fazem parte da atração que um candidato observa ao analisar determinada vaga, e isso é um meio que as empresas usam para desenvolver seus talentos.

De acordo com Chiavenato (2004), as causas para o desenvolvimento dos planos de benefícios foram as seguintes:

- a) disputa das empresas pelos candidatos;
- b) atitude das pessoas em geral;
- c) marcação dos sindicatos;
- d) participação dos direitos trabalhistas e
- e) valorização do funcionário.

Atualmente esses planos de benefícios são discutidos profundamente e avaliados quanto a seus custos e valores para a organização, e dessa forma fazem o diferencial competitivo das organizações. Chiavenato (2004) escreve:

Benefícios são certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional dos salários à totalidade ou a parte de seus funcionários. Constituem geralmente um pacote de benefícios e serviços que faz parte integrante da remuneração do pessoal. (CHIAVENATO, 2004, p. 314).

Para o autor, a motivação é algo pessoal, que vem de dentro da pessoa, cada uma tem algo que a influencia a buscar fatores para se motivar no dia-a-dia, tanto profissionalmente quanto pessoalmente. Hoje as organizações preocupam-se com o fator motivação dos funcionários, devido os mesmos serem o diferencial da empresa. Não se imagina uma empresa sem capital intelectual,

mesmo que atualmente, a tecnologia venha dominando, em partes, os processos organizacionais. Marras (2009) conceitua:

Todas as pessoas têm necessidades, cada uma delas com peculiaridades e intensidades distintas. Isso faz com que elas sempre estejam tentando satisfazer essas necessidades. A motivação e a força motriz que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação. Enquanto perdura a situação, perdura a motivação. Ao satisfazer a necessidade, acaba a motivação. (MARRAS, 2009, p. 34).

Assim, percebe-se que as pessoas são movidas pela motivação e ambição de possuírem as coisas materiais. Essa motivação acaba, e logo depois surgem outros fatores, outros meios que fazem com que elas ocupem o tempo em busca desse fator para se sentirem bem.

Para Gaulke (2007), as pessoas são atraídas e participam da organização não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades, do clima organizacional, mas também em função expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar. Sem os benefícios, o emprego seria muito diferente do que é. Na maioria das vezes um funcionário começa a trabalhar muito motivado, apesar de serem os piores dias na empresa, devido a necessidade de aprender as novas regras da empresa, conhecer novos desafios, etc. Isso tudo faz com que a pessoa se sinta perdida, com aquela sensação de incerteza. Para Marras (2009), depois que se passam os três primeiros meses, o colaborador já procura algo melhor, tanto a remuneração, quanto os benefícios. Essa busca pode ser pessoal, por exemplo, a família de certo colaborador pode ter aumentado e com ela as despesas da casa também. Pessoalmente, pode ser que a pessoa terminou um curso de graduação ou outro e quer ter seu reconhecimento perante a empresa.

Segundo Chiavenato (2004), o desempenho resume em todos esses fatores, que pode prejudicar o colaborador e a pessoa, ficando ele mal visto e a empresa também. Um funcionário problemático apresenta os seguintes sintomas:

- a) faltas não justificadas;
- b) faltas frequentes;



- c) atrasos e saídas antecipadas;
- d) alterações com colegas;
- e) negligências com outros funcionários;
- f) julgamentos errados no trabalho;
- g) acidentes rotineiros no trabalho;
- h) perdas de equipamentos;
- i) multas no trânsito e
- j) aparência pessoal mal vista.

O autor ressalta que a remuneração é o salário bruto do colaborador, recompensando o mesmo pelo seu trabalho e dedicação e pode ser apenas uma parcela do pacote de recompensas. Já os benefícios são fatores que completam esse salário, são formas indiretas da compensação total, podendo ele ser mais bem visto pelo funcionário diante do todo.

Segundo Chiavenato (2004, p. 314) “os benefícios e serviços prestados pela organização aos seus colaboradores influencia poderosamente o grau de qualidade de vida na organização”. Isso devido o fator satisfação que cada colaborador apresenta, ao que recebe mensalmente e o reconhecimento da valorização apresentado pela organização. Esses fatores fazem com que os funcionários não executem bem as suas funções apresentadas, podendo das muitas vezes ser prejudicial à qualidade de vida do mesmo na empresa ou até mesmo fora na vida pessoal dos demais.

Segundo Oliveira (2004), quando se menciona recursos humanos, logo vem à mente pessoas trabalhando. Portanto, em se falando de administração de recursos humanos, entende-se como a gestão das práticas e políticas voltadas para o desenvolvimento e interação das pessoas dentro das organizações. Por esse motivo, atualmente, muitas empresas, visam o lado do funcionário influenciando com fatores importantes como, por exemplo, benefícios entre outros. Pois é de suma importância à participação ativa de um funcionário em uma organização, para a expansão e a valorização da mesma. Assim, os termos remuneração e benefícios são fonte de análise para muitas organizações, sendo



que algumas estão preocupadas e outras ainda não se adaptaram a esse fato, não preocupando com a atualização no mercado exigente de hoje. E não são somente as grandes empresas que visam esse lado, muitas pequenas empresas também reconhecem esse fator e buscam por melhorias.

Como já escrito por Chiavenato (2004), o pacote de benefícios apresentado por uma organização influencia diretamente na qualidade de vida da empresa afetando também o grau de motivação de determinada pessoa. Assim, a empresa pode ser ou não bem vista aos olhos das pessoas que estão fora e também dentro da mesma. São tópicos que hoje fazem a diferença na hora da contratação de um colaborador, sendo isso também muito bem observado e analisado pelo candidato a vaga.

A mão de obra qualificada das pessoas cresceu muito referente há algum tempo atrás, pois hoje o mercado exige muito mais que uma determinada vaga, ele exige o crescimento e reconhecimento diante do cargo descrito.

Segundo Marras (2009) é possível observar que as empresas valorizam muito mais aquele funcionário que não faz apenas a sua função, mas sim aquele que está sempre na ativa, buscando novos desafios, assim este ganha destaque dentro da empresa e até fora podendo ter alto reconhecimento pelo superior, sendo esse reconhecimento também motivacional.

Para Loebler (2010), a necessidade de mudanças gerou a discussão de novas alternativas de remuneração, sendo unanime a visão doutrinaria que a remuneração variável surge como oportunidade de ganho ao empregado. Vale ressaltar que muitos gestores possuem certo receio de investir em seu funcionário por acreditar que depois do investimento o colaborador desligue da empresa. Sim, ele pode ir embora, mas o fato de ir embora tem a ver com inúmeras situações, como por exemplo, a concorrência tem um plano de cargos e benefícios melhor. O funcionário vendo esses tópicos fica mais interessado pela outra empresa.

### **3 MOTIVAÇÃO E SUAS PRINCIPAIS TEORIAS**

A motivação é algo que transforma as pessoas no seu cotidiano. Todas elas estão em busca de projetos e sonhos diferentes, isso é o que faz que cada um seja diferente. As pessoas apresentam características, necessidades e anseios diferentes. Os indivíduos são movidos por extintos próprios ou criados mediante as certas circunstâncias ou acontecimentos. Essas pessoas são influenciadas a se motivarem, desde criança já nascem com esse lado fixo motivacional. E assim a natureza do ser humano, para ter uma conquista é preciso ir à luta e garantir o retorno dessa batalha.

Marras (2009) descreve as cinco principais teorias motivacionais destacando seus principais autores. A primeira do autor Maslow é a seguinte:

Segundo Maslow, a motivação dos indivíduos objetiva satisfazer certas necessidades que vão desde as primárias (fisiológicas), as mais simples, até as mais complexas ou psicológicas (auto realização). A existência de hierarquia nas necessidades humanas como premissa básica da teoria de Maslow explica-se da seguinte forma: os indivíduos possuem necessidades distintas de acordo com uma série de variáveis intrínsecas e ou extrínseca (o momento, o tipo de trabalho etc.) e somente passam a buscar a satisfação de uma necessidade de nível superior quando a imediatamente inferior já estiver satisfeita de modo pleno.  
(MARRAS, 2009, p. 34).

Essa teoria relata que as pessoas buscam por necessidades em forma de uma pirâmide. De acordo com o autor, as necessidades são classificadas em:

- a) as necessidades fisiológicas (físicas) são aquelas que não têm como o ser humano ficar sem, como por exemplo: sexo, bebida, comida, sono entre outros. Essa se destaca na base da pirâmide;
- b) no intermediário seguem as necessidades por segurança: um abrigo, uma estrutura, uma ordem etc.;
- c) no meio social, que também faz parte do meio, destacam fatores como: amizades, vínculos familiares, intimidade e outros;
- d) na estima, apresenta-se a busca e pelo desejo de sentir-se importante, competente e valorizado;





e) no topo da pirâmide está a auto realização, onde o ser humano passa por todos os processos citados, completando com este último, que é a busca por aquilo que cada um seria capaz de ser, fazer melhor, reconhecimento e valorização. Marras (2009) destaca também a segunda teoria:

Essas necessidades encontram satisfação no próprio trabalho. A teoria de McGregor, entre outros esclarecimentos, veio reforçar e instrumentalizar ainda mais a maneira de ver as pessoas na sociedade industrial: não somente como membros de grupos, mas principalmente, como indivíduos. (MARRAS, 2009, p. 35).

O reconhecimento na área de trabalho é de suma importância para essa teoria, pois a valorização do colaborador satisfaz o mesmo. As pessoas não querem somente ser bem vistas na área de trabalho, mas como indivíduos competentes no geral.

A terceira teoria destacada por Marras (2009) é a Teoria dos Dois Fatores. Como resultado de seus estudos, o autor afirmou que o maior fator motivacional para o homem encontra-se no inferior do seu próprio trabalho. Para ele, essa teoria aponta para a ideia de que no campo motivacional existem dois tipos de fatores:

- a) os que causam, predominantemente, satisfação;
- b) os que causam, predominantemente, insatisfação.

A opção “a” causa satisfação ou motivação quando estão presentes, mas, se não houver, não causa desmotivação. A opção “b”, quando ausente, causa insatisfação, mas quando presente não causa satisfação. Ou seja, de acordo com o autor, é melhor ter ao invés de faltar.

A quarta teoria destacada por Marras (2009) ressalta que o trabalhador que experimenta o sucesso após assumir uma atitude tende a repetir aquela atitude, na espera de um novo sucesso. Resumindo, um comportamento recompensado tende a ser repetido. Se as pessoas obtiveram sucesso em uma satisfação, e depois possuem as mesmas necessidades, normalmente tende a

repetir essa situação em busca de um novo sucesso. Pois elas já conhecem o caminho, a direção para chegar a auto realização.

Marras (2009) descreve a quinta e última teoria dos autores americanos Vromm e Rotter:

A linha central de trabalho de Vromm e Rotter permeia a reflexão de que o comportamento humano é sempre orientado para resultados: as pessoas fazem coisas esperando sempre outras em troca. Segundo o modelo desses autores, há duas variáveis que determinam a motivação das pessoas: (o valor da recompensa e o que se espera como recompensa). (MARRAS, 2009, p.37)

Essa teoria ressalta o feito pela troca, as pessoas fazem as coisas esperando sempre algo em troca. E essa troca é um meio que elas se motivam. O não receber pode se tornar uma desmotivação, algo pessoal interno delas.

Robbins (2005) destaca que, muitas pessoas entendem, incorretamente, que a motivação é um traço pessoal, ou seja, alguns têm e outros não. Na vida prática, os executivos, pouco experientes, frequentemente rotulam seus funcionários desmotivados como preguiçosos. Este rótulo presume que o indivíduo é sempre preguiçoso ou desmotivado. Para o autor, o conhecimento sobre motivação diz que isto não é verdade. O que sabe-se é que a motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação. Obviamente, as pessoas diferem quanto às suas tendências motivacionais básicas. Como exemplo, o autor traz que o mesmo aluno que acha muito difícil ler um livro técnico por mais de 20 (vinte) minutos é capaz de devorar uma edição de um livro de ficção que mais gosta durante uma tarde. Para esse estudante, a mudança na motivação é causada pela situação.

Como escrito anteriormente pelo autor, a motivação é algo que todo indivíduo possui de acordo com a situação e o ambiente em que ele está inserido. São muitos os fatores que fazem com que a motivação aumente ou diminua. Essas alterações quanto ao fator motivacional dependem do indivíduo e de muitos fatores que se ligam desde o lado pessoal ao profissional, como por exemplo: a vida dentro e fora do trabalho, a relação com a família, a situação financeira, o nível superior e o setor onde está inserido.



Lima (2008), afirma “conclui-se, ainda que o clima organizacional é o reflexo das motivações comportamentos e relações estabelecidas entre as pessoas pertencentes à organizacionais além de ser um fator que influencia estas mesmas variáveis”. Percebe-se que a motivação é algo que move as pessoas para que se sintam bem com aquela conquista, mas podem ficar frustrados com o resultado negativo. Assim elas buscam sempre outras influências para que ocupe o lugar da anterior.

#### **4 MOTIVAÇÃO RELACIONADA COM REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS**

Conforme estudos efetuados, percebe-se que, toda pessoa busca por uma motivação para que, assim, possa ter um objetivo que sirva como um desafio a ser alcançado. E quando um fator acaba outro surge e assim por diante. Vale lembrar que a motivação é algo pessoal interior.

Nas palavras de Marras (2009):

Todas as necessidades representam carências ou falta de alguma coisa que vem do meio circundante (exterior) para completar o indivíduo, à exceção do último estágio, que é o da auto realização. Essa necessidade é puramente intrínseca e, em geral, manifestase em indivíduos que são independentes, que tem o poder de se autogovernar. (MARRAS, 2009, p. 34).

Assim como descrito acima, o indivíduo no local de trabalho está satisfeito até certo ponto, mas quando o mesmo observa que não está sendo valorizado, e que o seu salário não está atendendo às suas necessidades no geral, ele passa a se desmotivar, se sentir triste, sem valor e iniciativas. Por isso a remuneração ou o conjunto desse fator, influencia diretamente no grau de convivência e participação na organização.

Chiavenato (2004) menciona que existe a remuneração total que está dividida em três componentes: o primeiro componente é a remuneração básica que inclui o salário mensal ou salário por hora. O segundo componente são os incentivos salariais que incluem bônus e participação nos resultados entre outros.

O terceiro componente, por sua vez, são os benefícios que incluem o seguro de vida e saúde e as refeições subsidiadas entre outros.

Segundo o autor, todos esses componentes resultam em uma remuneração total que satisfaz o colaborador no conjunto remuneração. O funcionário pode ter um componente ou os três, é como um gráfico crescente, por exemplo, com um componente o colaborador fica 30% (trinta por cento) satisfeito, com dois componentes ele fica 60% (sessenta por cento) satisfeito e com as três ele fica totalmente satisfeito. Chiavenato (2004) descreve:

A remuneração total é o pacote de recompensas quantificáveis que um funcionário recebe pelo seu trabalho. A remuneração constitui o mais importante custo de muitas organizações. Os custos de pessoal atingem cerca de 60% dos custos totais em empresas de manufatura e em muitas organizações de serviços. (CHIAVENATO, 2004, p. 258).

Os termos recompensa, remuneração e salário são bem diferentes, apesar de muitas vezes serem confundidos e comparados. O conjunto de recompensa e remuneração define o termo salário. Assim as pessoas entendem esse termo de forma mais clara. De acordo com Chiavenato (2004), o objetivo do salário é satisfazer as necessidades do colaborador, mas, muitas vezes não é o que realmente acontece. A motivação é algo muito positivo, porém, quando passa para o estado da desmotivação, se torna algo automaticamente negativo, tanto para o colaborador no lado pessoal, quanto para o lado profissional. Assim, esse fator reflete nesses dois lados, independente do grau de motivação.

Marras (2009) destaca cinco autores e suas respectivas teorias sobre o fator motivação:

- a) teoria de Maslow: segundo Maslow, a motivação dos indivíduos objetiva satisfazer certas necessidades que vão desde as primárias (fisiológicas) as mais simples até as mais complexas ou psicológicas (auto realização);
- b) teoria de McGregor: essas necessidades encontram satisfação no próprio trabalho;



- c) teoria de Herzberg: o maior fator motivacional para o homem encontra-se no interior do seu próprio trabalho. De acordo com a chamada Teoria dos Dois Fatores, Herzberg aponta para a ideia de que no campo motivacional existem os fatores, os que causam, predominantemente, satisfação, e os que causam, predominantemente, insatisfação;
- d) teoria Skinner: o trabalhador que experimenta o sucesso após assumir uma atitude tende a repetir aquela atitude, na espera de um novo sucesso. Resumindo, um comportamento recompensando tende a ser repetido;
- e) teoria de Vromm e Rotter: o comportamento humano é sempre orientado para resultados: as pessoas fazem coisas esperando sempre outras em troca. Segundo o modelo desses autores, há duas variáveis que determinam a ação, motivação das pessoas, o valor das recompensas e o que se espera como recompensa. O autor explica com essas cinco teorias, mostrando que a motivação é um conjunto de fatores pessoais, sempre em busca de desafios e outros fatores para a auto realização da satisfação, motivação, prazer e bem estar. É um fator que move o ser humano a sobreviver e pode ser comparado a uma ambição pessoal ou profissional. A promoção, com o aumento do salário, ou o reconhecimento no cargo, é satisfatória para um funcionário que já venha trabalhando com esta ambição há tempos.

Marras (2009) ressalta:

Um gerente deve ter em mente de forma muito clara que empregados e empresa tem interesses desiguais, divergentes e até antagônicos. Isso é natural. Enquanto o interesse pessoal do empregado é prioritariamente receber da empresa o máximo possível de contrapartida pelo seu trabalho, em termos de remuneração e segurança (salário, benefícios, estabilidade etc.), a empresa preocupa-se muito mais em fazer cumprir os seus objetivos de produtividade, qualidade e lucratividade acima de tudo. (MARRAS, 2009, p. 38).



Desse modo, o colaborador preocupa-se com a sua autoestima e a empresa com a sua lucratividade. Mas, como citado acima, é válido ressaltar que o colaborador depende da empresa para atender suas necessidades pessoais e profissionais, e a empresa depende do colaborador para atingir suas metas e objetivos. Segundo Marras (2009) são ações de ambas as partes, que esperam por algo em troca, naturalmente, para a satisfação e bem estar interior de cada pessoa.

Pois segundo o autor e essa relação que transforma o seu dia de trabalho, tornando o melhor, mais criativo e produtivo. Um ambiente de trabalho agradável e confiante faz com que tudo se transforma, atendendo as melhores expectativas. Robbins (2005) elucida:

A teoria da expectativa enfoca as variáveis de desempenho. Ela demonstrou oferecer uma explicação relativamente poderosa para a produtividade, o absenteísmo e a rotatividade dos funcionários. Mas a teoria da expectativa parte do princípio de que os funcionários enfrentam poucas limitações em sua autonomia de decisão. Ela parte de premissas muito parecidas com as usadas pelo modelo racional para tratar da tomada de decisão individual. Isso acaba por restringir sua aplicabilidade. (ROBBINS, 2005, p. 153).

Nota-se, pelos dizeres do autor acima mencionado, que a motivação influencia diretamente no trabalho de um colaborador. Como escrito, a motivação é intrínseca, relativa a cada ser humano, devendo o gestor ater-se ao que o colaborador espera.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O termo motivação já vem sendo alvo de estudos e pesquisas no campo pessoal e profissional das pessoas há tempos. Desde que esse fator foi considerado importante, muitos pontos mudaram positivamente. Diante da pesquisa apresentada, observou-se que a motivação é um fator que sempre vai estar em busca de novos desafios, dependendo do indivíduo e podendo ser essa motivação pequena ou grande. Isso faz com que o ser humano busque, todos os



dias, novas conquistas e desafios e, quando alcançam um objetivo, outro surge e assim por diante. Como as pessoas são diferentes, seus anseios e expectativas também os são. Assim, cabe ao gestor o cuidado em analisar cada colaborador ou grupo de colaboradores, no intuito de proporcionar estímulos externos visando que eles se motivem.

A remuneração ganha destaque nesse estudo, sendo que, anteriormente, muitas organizações não visavam esse meio como um diferencial competitivo, pois a concorrência e mão de obra qualificada eram pequenas. Mas, com o avanço da tecnologia, muitas mudanças aconteceram no cenário e no quesito organização e esse reflexo não foi diferente. As empresas tiveram que se adequar a esse fator, mudando completamente o plano de salário apresentado, para que o número do quadro de funcionários não sofresse alteração, ficando a organização prejudicada. Foi um avanço rápido que aconteceu; muitos outros cargos e funções surgiram, para que assim o colaborador não ficasse sobrecarregado, das mudanças que aconteceram e vem acontecendo, a maioria foi benéfica ao funcionário, mas não são todas as empresas que se adaptaram a esse novo mercado.

Essa pesquisa visou relacionar se os fatores remuneração e os benefícios afetava o grau de motivação do colaborador. Diante desse trabalho o problema apresentado foi solucionado, validando a hipótese “a”, ressaltando que a remuneração e os benefícios oferecidos aos colaboradores podem se apresentar como um fator de influência na motivação dos mesmos, fazendo com que o rendimento e a eficiência do trabalho sejam afetados positivamente. Pois um colaborador bem remunerado e recompensado trabalha melhor e a sua produção é bem diferente daquele que não é bem valorizado.

Essa pesquisa foi de suma importância para a compreensão principalmente de dois fatores (remuneração e benefícios), pacotes de benefícios que hoje devido a mudanças no cenário organizacional, às empresas estão atualizando completamente para a valorização e reconhecimento do funcionário, considerando que ambos influenciam o colaborador a se motivar tanto no lado

peçoal quanto profiſſional, podendo um afetar ao outro diretamente propositalmente. Sendo assim muitas organizações optam por manter aquele funcionário, mudando alguns tópicos referentes ao plano de cargo, ao invés de contratar outro e fazer o mesmo processo. Por ser tratar de um tema com tamanha relevância, essa pesquisa poderá servir de embasamento para pesquisas posteriores, não findando aqui, seus estudos.

## REFERÊNCIAS

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

GAULKE, Carmen Nádia, **Benefícios**: usado como fator motivacional pela empresa Karsten S/A no setor tecelagem II 1º turno. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.1, 2007 Disponível em: <http://rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/viewFile/24/19>. Acesso em 24. nov. 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Sílvia Aparecida Pereira, **Clima e cultura organizacional no ambiente empresarial**. Revista Científica Eletrônica de Administração, Ano VIII, nº 15, 2008. Disponível em: [http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/fJEMxCRFwW6l8sM\\_2013-4-30-15-17-53.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/fJEMxCRFwW6l8sM_2013-4-30-15-17-53.pdf). Acesso em 24. nov. 2014.

LOEBLER, Lucia Regina Bolson, **A remuneração e seus reflexos na gestão de pessoas**. Congrega Urcamp Alegrete, 2010. Disponível em: <http://www.urcamp.edu.br/congrega2010/revista/artigos/601.pdf>, publicado em 2010. Acesso em 24. nov. 2014.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**: Do operacional ao estratégico. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Maxsuel Rodrigues de. **Análise dos benefícios oferecidos x motivação na empresa Ambev**: um estudo de caso no centro de distribuição de Florianópolis-SC. Monografia, 2004. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Adm295452>. Acesso em 24. nov. 2014.





ROBBINS, S. Stephen. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice, 2005.