

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA
CENTRO DE PESQUISAS E PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GESTÃO PARA CHEFIAS OPERACIONAIS DOS CORREIOS
CURITIBA = PR**

POLÍTICA E BENEFÍCIOS DOS CORREIOS

Autores : IZAQUEU LEACHI
JOSE CARLOS GARCIA

Orientador: Prof ° SERGIO BULGACOV

CURITIBA
1997

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO

POLÍTICA E BENEFÍCIOS DOS CORREIOS

Autores: IZAQUEU LEACHI
JOSE CARLOS GARCIA

Projeto Técnico apresentado à Universidade Federal do Paraná para obtenção do certificado de extensão universitária do Curso de Gestão para Chefias Operacionais dos Correios.

Orientador : Profº SERGIO BULGACOV

CURITIBA
1997

A G R A D E C I M E N T O S

Agradecemos ao Professor Orientador deste trabalho e a todos os Diretores da ECT por nos terem dado esta oportunidade de participar deste Curso de Gestão para Chefias Operacionais dos Correios e em especial a nossa Família pela paciência, incentivo e apoio em todos os momentos de dificuldades, ajudando-nos sempre a nos levantar e caminhar, levando-nos a chegar até o final de mais esta jornada.

SUMÁRIO

	Sumário	01
	Introdução	02
1.	Introdução	03
1.2.	Justificativa	03
1.3.	Objetivos	03
1.4.	Metodologia Utilizada	03
1.5.	Introdução Geral	04
	Desenvolvimento	06
2.	Histórico dos Benefícios	07
2.1.	Comportamento Humano	07
2.2.	Motivação dos Benefícios	08
2.3.	Diretrizes Salariais	09
2.4.	Benefícios - Remuneração Indireta do Trabalhador	10
2.5.	Planejamento de Serviços e Benefícios	11
3.	E. C. T. - Política e Benefícios	13
3.1.	Principais Benefícios da E.C.T.	13
3.1.1.	Cesta Básica	13
3.1.2.	Salário-Educação	13
3.1.3.	Associação Recreativa dos Correios - ARCO	14
3.1.4.	Licença não Remunerada	14
3.1.5.	Escola Superior de Administração Postal - ESAP	14
3.1.6.	Premiação por tempo de Serviço	15
3.1.7.	Vale-Transporte	15
3.1.8.	Reembolso - CRECHE	15
3.1.9.	Telecurso do 1º Grau	15
3.1.10.	Abôno de Ponto Anual	15
3.1.11.	SAMHO	16
3.1.12.	Vale-Refeição	16
3.1.13.	Promoção por merecimento	16
3.1.14.	Esporte, Cultura e Lazer	17
3.1.15.	Premiação empregado Padrão	17
3.1.16.	Estágio Curricular	17
3.1.17.	Gratificação de Produtividade	17
3.1.18.	Promoção por antiguidade	18
3.1.19.	Processo Seletivo Interno - P.S.I.	18
3.1.20.	Adicional por Tempo de Serviço - Anuênio	18
3.1.21.	POSTALIS I	18
3.1.22.	POSTALIS II	19
3.1.23.	POSTALIS III	19
3.1.24.	POSTALIS IV	19
3.1.25.	POSTALIS V	19
3.1.26.	POSTALIS VI	20
3.1.27.	Adiantamento do 13º Salário	20
3.1.28.	Gratificação de Férias	20
3.1.29.	Adiantamento de Férias.....	20
3.1.30.	Transferência - Ajuda de Custo	20
	Conclusão	21
4.	Conclusão	22
	Bibliografia	24
5.	Bibliografia	25

INTRODUÇÃO

POLÍTICA E BENEFÍCIOS DOS CORREIOS

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa enfatizar a origem e a evolução dos Benefícios Sociais na Política de Recursos Humanos no correio, buscando motivação, satisfação e participação dos empregados nos objetivos da Empresa.

1.2. JUSTIFICATIVA

Aprofundar os conhecimentos sobre as Políticas de Recursos Humanos utilizadas para satisfação dos empregados e da Empresa de Correios e Telégrafos, através dos Benefícios oferecidos.

1.3. OBJETIVOS

Proporcionar uma visão mais abrangente sobre a Política de Benefícios utilizada para satisfação dos empregados da ECT, divulgando as principais conclusões para que os mesmos se utilizem dos recursos pelos quais tem direito e a Empresa se beneficie com os resultados apresentados pelos seus funcionários.

1.4. METODOLOGIA UTILIZADA

Pesquisa Bibliográfica variada e troca de idéias e informações com empresas de mesma política de trabalho e benefícios aplicadas aos seus funcionários como a ECT.

POLÍTICA E BENEFÍCIOS DOS CORREIOS

1.5. INTRODUÇÃO GERAL

Uma das perguntas mais óbvias e nem por isso mais fácil de responder, é a que se refere aos motivos que levam o homem a trabalhar.

A resposta de que o faz para satisfazer suas necessidades não resolvem a questão, pois encerra outra pergunta: Quais são estas necessidades?

Todo mundo está de acordo que os homens trabalham para satisfazer suas necessidades. O desacordo começa a aparecer no momento em que se procura concretizar quais são estas necessidades.

É claro que os filósofos trataram ampla e inteligentemente desse tema ao longo do século, mas com frequência suas elaborações serviram unicamente de base para formular teorias sem buscar com elas um direcionamento da ação prática.

Entretanto, ao denunciar situações reais em que certas necessidades ficavam insatisfeitas, essas teorias se tornaram um elemento influente para provocar mudanças na realidade.

Nesse setor essencialmente prático que é o ambiente econômico das Empresas, tende-se a dar como certo que já sabemos o suficiente sobre as necessidades Humanas através daquilo que o censo comum nos diz a propósito.

Além disso, como a Empresa se dedica a produção de bens e serviços que satisfazem as necessidades Humanas, parece claro que uma pessoa entrega seu esforço numa Empresa, o faz para conseguir uma parte destes bens e serviços ou seu equivalente em valor econômico. Se a Empresa funciona bem, será capaz de gerar suficiente valor econômico para satisfazer os que contribuem com seu trabalho para gerá-lo.

Por isso, se perguntarmos a qualquer pessoa por que trabalho em uma empresa, há grande probabilidade de que sua resposta seja: **PARA GANHAR DINHEIRO!**

É evidente que se a deixarmos pensar um pouco, provavelmente descobrirá que nos disse a verdade, mas não toda a verdade.

Ela se dará conta de que há muitas outras coisas que a levam a realizar esse trabalho e não outro que poderia ter oportunidade de realizar.

Provavelmente, se oferecessem a muitos de nos um trabalho diferente daquele que agora temos e no qual pudéssemos ganhar um pouco mais de dinheiro, talvez não aceitássemos. Isso é uma evidência de que não é só a remuneração que nos mantém em nosso atual emprego, mas também outras motivações profissionais.

Essas verdades são triviais, tão do senso comum que não são nada fáceis de levar em consideração na hora de teorizar e por isso não é de estranhar que, ao

longo de muitos anos, se tenham prescindido delas ao formular teorias sobre o trabalho humano na Empresa.

A importância da Política de Benefícios oferecidos pelas Empresas a seus empregados são consideráveis partes da remuneração total que é constituída de serviços e benefícios sociais. Esses serviços de benefícios sociais constituem custos de manter pessoal.

Algumas Empresas Industriais e principalmente em organizações de serviços é representado pela remuneração direta e indireta em todos os níveis hierárquicos.

A remuneração direta, isto é, o salário dentro dessa abordagem é proporcional ao cargo ocupado e quanto a remuneração indireta, isto é, os serviços de benefícios sociais é geralmente comum a todos os empregados independente de seu cargo, onde muitas empresas tem desenvolvido planos diferentes de serviços e benefícios sociais para os diferentes cargos.

Serviços de Benefícios são meios indispensáveis de suplementação e apoio fornecido ou financiados pela Empresa com a finalidade de promover a manutenção da força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade.

Os benefícios são costumeiramente visto como salários indiretos e é um meio da Empresa suplementar a renda do trabalhador.

Para concessão de benefícios é preciso tomar alguns cuidados. Inicialmente devem corresponder à necessidade do empregado claramente identificado. Não somos favoráveis a concessão de benefícios de caráter paternalista. Ninguém valoriza nada de graça. O Trabalhador quando recebe um benefício precisa participar com algo para sentir o valor. Caso contrário, será o primeiro a criticar o benefício concedido.

O empregado tende naturalmente a considerar seu benefício como direito adquirido.

Portanto, este trabalho pretende enfocar a origem e a evolução dos benefícios sociais na política de Recursos Humanos, buscando motivação, satisfação e participação do empregado nos objetivos da Empresa.

DESENVOLVIMENTO

2. HISTÓRICO DOS BENEFÍCIOS

Os Benefícios tem história recente e estão intimamente relacionados com a gradativa conscientização da responsabilidade social da empresa. As principais causas que deram origem ao crescimento acelerado dos planos de serviços e benefícios sociais foram os seguintes fatores:

1. atitude modificada do empregado quanto aos benefícios sociais;
2. exigências dos sindicatos;
3. legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo;
4. competição entre as empresas na disputa pelos recursos humanos disponíveis, seja para atraí-los ou para mantê-los;
5. controles salariais exercidos pelo governo, principalmente no caso de salários elevados, seja no caso de regulamentação de índices oficiais de reajustamento salarial por dissídio ou acordo sindical, seja no caso de controles indiretamente efetuados nos reajustes de preços dos produtos ou serviços;
6. altos impostos atribuídos as empresas; estas passaram a localizar e a explorar meios lícitos de fazerem deduções de suas obrigações tributárias.

No Brasil, primeiramente justificou-se a preocupação em reter mão-de-obra e baixar a rotação de pessoal através do aparecimento dos planos de benefícios sociais orientado para uma perspectiva paternalista e limitada. Hoje esses benefícios, além do aspecto competitivo no mercado de trabalho, constituem-se em atividades da empresa voltadas para a preservação das condições físicas e mentais de seus empregados. Portanto, a preocupação maior das empresas é trabalhar a saúde de seus servidores através desses planos.

2.1. COMPORTAMENTO HUMANO

Em pesquisa realizada em observação do Comportamento Humano, verificou-se 3 tipos de necessidades no ser humano no que diz respeito a sua realização no trabalho:

- **Necessidades Materiais** - São todas aquelas que satisfazem a partir de fora do sujeito, através da interação dos sentidos com o mundo físico que o cerca. Significam, em última instância, a posse de coisas ou a possibilidade de estabelecer relações sensíveis com coisas. A satisfação dessas necessidades está ligada ao que normalmente denominamos sensação de prazer e sua insatisfação, a sensação de dor. De fato, o prazer é a medida do valor da realidade enquanto satisfaz mais ou menos esse tipo de necessidade.

- **Necessidade de conhecimento** - São aquelas ligadas as capacidades que as pessoas tem de fazer coisas, de conseguir o que querem. Satisfazem-se na medida em que o sujeito vai se tornando capaz de controlar a realidade que o cerca. A sensação de poder e, em certa medida, a sensação de segurança correspondem a estados psicológicos que dependem da satisfação dessas necessidades.

- **Necessidades afetivas** - São aquelas ligadas `a consecução de relações adequadas com outras pessoas, `a certeza de que não somos indiferentes frente aos outros, de que nos querem como pessoas, de que nos apreciam por nos mesmos, por sermos quem somos. Sua satisfação manifesta-se através da segurança de que afeta aos outros o que nos afeta, e porque nos afeta. As pessoas tem a capacidade de interiorizar - fazer nosso - tudo o que acontece aos outros.

Esses tipos de necessidades não constituem uma hierarquia, visto que todas estão presentes simultaneamente no ser humano. Sua satisfação significa que a pessoa mantém uma relação correta com a realidade em três planos diferentes: o mundo das realidades sensíveis, o das realidades pessoais e seu próprio mundo interior. Através de sua atuação, poderá ser alterada essas relações e, ao buscar melhorar uma delas, piorar as outras.

Através dessas colocações do ponto de vista do Comportamento, verificamos que existe grande influência sobre o homem, a sua realização Profissional. Eis pois, a necessidade de realizar-se no sentido material através de salários compatíveis a sua sobrevivência, no sentido de adquirir conhecimentos em novas experiências e práticas de trabalho e vida, e realizações afetivas através de lazer e outras oportunidades de viver em uma sociedade sadia e em harmonia com todos os entes queridos e os companheiros de trabalho.

Portanto, a ECT foi estabelecendo durante o correr dos tempos uma série de Benefícios com o principal objetivo de satisfazer todas as necessidades de seus funcionários e também da própria Empresa, pois onde encontra-se funcionário insatisfeito, encontrar-se-á tarefas mal resolvidas, intrigas e falta de comunicação, que é o maior gerador dos problemas profissionais no local onde se desenvolve um trabalho, e, através da Política de Benefícios, observou-se uma grande realização pessoal em desenvolver as tarefas pré-determinadas a todos e orgulho pessoal em ser mais um integrante da família ECT.

2.2. MOTIVAÇÃO DOS BENEFÍCIOS

A motivação é o ato de estimular alguém a agir de maneira por que se deseja. As implicações desta definição são inúmeras, pois implica no modo de obter mais, por menos, com uma maior cooperação. Ela é mais do que resultados desejáveis; por outro lado, ela é um ato de estímulo.

Qualquer motivação poderá ser encontrada no administrador ou até mesmo no empregado que previamente não tenha ambições. Portanto, podendo os estímulos estarem nos pensamentos, atos palavras e ações de todo o grupo de trabalhadores onde se espera manter os padrões básicos, quaisquer que estes possam ser.

Os fatores básicos de tal estímulo, pode ser classificado de acordo com a pessoa que está praticando a motivação, ou que esteja sendo motivada, seus dispositivos e a situação ou circunstâncias. Aqui estamos vendo os dispositivos e os benefícios oferecidos para o empregado, quando de seu retorno e dedicação laboral. Portanto, não se pode estimular uma semente de milho para que ela germine e se desaboche em roseira. Da mesma forma, não se pode esperar de um trabalhador que produza aquilo para que ele não está preparado. Mas, ele produzirá muito mais, e se esforçará diante dos problemas e dificuldades, caso venha a ser motivado pelos benefícios os quais a empresa lhe ofereça.

Portanto, a empresa deve oferecer às pessoas muitas boas razões para trabalhar com afinco. As possibilidades motivadoras lá estão.

A boa motivação também depende da proporção adequada de benefícios entre os empregados. Como exemplo, um plano de remuneração uniforme perde o seu estímulo depois de certo tempo. Eis porque devem ser estabelecidos de tempos em tempos certos tipos de competição, com diferentes benefícios e metas a atingir. E, logicamente, as recompensas podem ser viagens a diferentes locais, de ano para ano, premiação de produtos diversos, bolsas de estudos para o empregado, sendo estendido inclusive para os dependentes, e outras vantagens mais, que podemos classificá-las como benefícios.

Vale a pena mencionar que as pessoas são influenciadas tanto por atrações e conceitos intangíveis como por metas concretas. Isto tudo parte do fato de que somos corpos que sentem, assim como também pensam. Portanto, as emoções são os dirigentes da atividade humana, e em motivação, as atrações intangíveis e os apelos às emoções, devem ser vistas como habilidade para que o trabalhador dê o que tem de melhor, porque se faz sentir bem, importante, digno e consciente de todos os benefícios a ele oferecido.

Finalmente, toda motivação de benefícios deverá ser baseada em teorias sólidas, impostas como meio de atender cuidadosamente as necessidades e características das pessoas. Ela solicita planejamento cuidadoso, boa organização, direção eficiente e controle detalhado para não se tornar abusiva e deve ser uma arte praticada com sucesso razoável por todos os que assumem os benefícios que ela produz.

2.3. DIRETRIZES SALARIAIS

Como já vimos, o salário não é o maior fator de motivação, mas, em um país como o Brasil, em que a concentração de renda é alta, reconhecemos que seja o ponto de partida para a eficácia de qualquer plano tático de fixação dos melhores, pois não adianta filosofar, principalmente quando a barriga está vazia.

O salário tem conotação emocional muito grande. Pelo dinheiro recebido, o empregado costuma fazer uma avaliação do próprio eu e de seu valor profissional e produz-se um efeito psicológico quando se faz comparações com os colegas de trabalho, principalmente se sentindo injustiçado em sua remuneração.

Procedendo à execução de uma programação salarial, a empresa traça as diretrizes ou as políticas salariais, por meio das quais tem uma orientação global referente a remuneração da mão-de-obra. Deve-se analisar neste caso, o ambiente externo e interno da empresa e dos fatores motivacionais daquele grupo específico de trabalho.

A ECT diante disso, adotou uma política salarial sadia, não voltada apenas para o seu valor econômico, pois o salário que o empregado ganha reflete-se em sua situação social, em suas condições de vida e define seu status na sociedade, passando inclusive a ser avaliado como tal.

Analisaremos a seguir, os benefícios como forma indireta de remunerar o trabalhador.

2.4. BENEFÍCIOS - REMUNERAÇÃO INDIRETA DO TRABALHADOR

Todo benefício é visto como um salário indireto que suplementa a renda do trabalhador.

Para escolha do melhor benefício, deve-se tomar o cuidado para não transformá-lo em caráter paternalista deixando de ter seu real valor, cobrando-se assim, algum retorno do trabalhador, fazendo parte do jogo empresarial que deve ter condições de assegurar sua continuidade.

Para o Brasil, o benefício de maior aceitação pelo trabalhador é a Assistência Médica, que oferece segurança à Família, principalmente se for estendido aos dependentes.

O lazer segundo estudos, deve ser em dosagem adequada para não gerar grupos fechados dentro da organização, onde tornam-se fora de controle e a chefia perde o domínio da situação para os líderes de tais grupos, provocando efeitos danosos para a própria empresa.

Sendo o homem um eterno insatisfeito e que está sempre procurando obter algo mais, mesmo atendido em suas necessidades básicas; onde está constantemente reivindicando atenções, estima e consideração, deve-se levar em conta que tal insatisfação é fator vital, onde reside a essência de um homem de valor, pois o pior funcionário é o acomodado, sem aspirações.

Portanto, o salário e os benefícios são pontos de apoio e estímulos do trabalhador, sobretudo aos talentosos e satisfeitos na execução das tarefas.

2.5. PLANEJAMENTO DE SERVIÇOS E BENEFÍCIOS

Gray afirma: “embora os *planos de benefícios* se refiram geralmente a benefícios concedidos aos empregados, é necessário que o empregador também se beneficie. O empregador necessita de *planos de benefícios* em certas ocasiões no sentido de recrutar e especialmente de reter empregados competentes. O empregador também necessita controlar os custos dos benefícios e ser capaz de projetar alguns custos. Isto pode ser completado mais facilmente com planos formais do que com planos informais”.¹

Portanto, qualquer benefício deve trazer contribuição para a organização, pelo menos de maneira a ser igual aos seus custos.

Todo serviço de benefício social deve ser planejado para auxiliar o empregado em três áreas de sua vida:

- 1- no exercício do cargo;
- 2- fora do cargo, mas dentro da empresa;
- 3- fora da empresa, ou seja, na comunidade.

Um Plano de Benefícios podem ser composto de várias facilidades, conveniências e serviços (Pigors e Myers, 1965) que servem para promover a saúde, segurança, provisões para conveniências (como vestiários, salas fechadas e salas de refeições e de descanso), educação e informação, maior volume de segurança econômica (como fundos de pensões de aposentadoria, seguro pessoal e empréstimos), recreação (com utilização do tempo de lazer), aconselhamento em conexão com problemas pessoais e de família, atividades comunitárias (cívicas e humanitárias), gratificações periódicas, participação nos lucros da empresa, prêmios de produção (individuais ou grupais), prêmios por assiduidade e pontualidade, condução ou transporte de casa para empresa e da empresa para casa, e outras mais.

Portanto, dentro da concepção do Planejamento de Serviços e Benefícios, dever-se-á atender às reais necessidades humanas, capazes de minimizar fatores ambientais, sociais e pessoais integrando os mesmos aos empregados em seus vários níveis e situações que lhes sejam favoráveis.

Pigors e Myers recomendam a utilização do *princípio de mútua responsabilidade*: “uma relação humana mais profunda pode ser mantida somente quando ambas as partes desejam e são capazes de fazer mais do que os requisitos mínimos exigidos. A mútua responsabilidade é a característica de pessoas que cooperam entre si para promover um mútuo propósito de grupo. Como os serviços e benefícios sociais são complementos lógicos dos requisitos do trabalho, a empresa tem o direito de esperar padrões mais elevados de eficiência dos

¹1. Robert D. Gray, **Appraising and Integrating Employee Benefits**, BIRC Publication Nº 3 (Pasadena, California Institute of Technology, Industrial Relations Section, outubro de 1959), p. 17.

empregados cujas energias não são desperdiçadas no combate de condições adversas, como a falta de transporte para a empresa, ausência de um refeitório, nenhuma assistência médico-hospitalar além do SUDS ou INPS, dificuldades em obter empréstimos, etc.”²

Assim a participação do empregado com descontos, ainda que mínimos, será muito importante, pois, geralmente as coisas fácil oferta tornam-se isentas de interesse além de que, tudo o que uma empresa oferece gratuitamente aos empregados pode parecer aos olhos destes como algo legalmente obrigatório ou um serviço de qualidade inferior.

Portanto, dentro desse contexto, acreditamos que todo plano de serviços e benefícios sociais deverá atender aos seguintes quesitos:

- 1- Ser vantajoso, a longo termo, tanto à empresa como aos empregados;
- 2- Ser aplicável em bases econômico-financeiras defensáveis;
- 3- Ser planejado e custeado entre empresa e empregados, no que se refere a tempo, dinheiro, tarefas e especialmente administração dos serviços.

O empregado será atraído em participar da Empresa não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades, do clima, mas também em função das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar. Sem tais benefícios, o empregado seria muito diferente do que é.

²2. Pigors e Myers, p. 547 - 548.

3. E.C.T. - POLÍTICA E BENEFÍCIOS

Como a maioria das Empresas organizadas, a E.C.T. possui uma política voltada para os interesses de todos os seus servidores e que também acaba retornando em benefícios, através das metas e trabalhos alcançados dentro do próprio correio.

Através de um Manual de Unidade Básica, são fornecidas todas as informações necessárias aos seus funcionários, quanto aos seus direitos aos recursos e Benefícios que ela oferece. No Setor Administrativo do referido Órgão estará sempre a disposição elementos para consultas e dúvidas que porventura possam surgir, bem como ficar sabendo como solicitar este ou aquele benefício que a empresa ofereça.

O principal objetivo é que todos usufruam de maneira adequada e em todos os aspectos da Política de Benefícios oferecidos pela mesma pois, tais Benefícios são tão valiosos para a Empresa como para o empregado que é seu maior investimento.

Dentro desta Política, a Empresa passa a oferecer permanente tranquilidade, relativa às circunstâncias imprevisíveis da vida a todos os seus servidores e extensivo aos seus dependentes, e em troca receberá consideráveis ganhos de produtividade, aperfeiçoamento e dedicação dentro do desenvolvimento do trabalho nos correios.

3.1. PRINCIPAIS BENEFÍCIOS DA E.C.T.

A Empresa de Correios e Telégrafos, dentro da Política de Benefícios aos seus funcionários, estendido também aos dependentes, oferece os seguintes benefícios:

3.1.1. CESTA BÁSICA

A Cesta Básica será fornecida através de contratação de serviços de terceiros, contendo produtos de alimentação e higiene pessoal, custeada parcialmente pelos empregados nas seguintes proporções:

- a) 10% para os empregados ocupantes de cargos de Nível Básico;
- b) 20% para os empregados ocupantes de cargos de Nível Médio/Técnico;
- c) 30% para os empregados ocupantes de cargos de Nível Superior.

São itens da cesta: Arroz, Feijão, Açúcar, Óleo de Soja, Macarrão, Café, Farinha de Mandioca, Doce, Sal Refinado, Extrato de Tomate, Farinha de Trigo Especial, Fubá de Milho, Creme Dental, Sardinha, Biscoito, Esponja de Aço.

3.1.2. SALÁRIO - EDUCAÇÃO

A empresa efetua o reembolso de despesas com educação do 1º grau, dentro dos limites determinados por lei.

Beneficiários: O empregado que tenha concluído o ensino de 1º Grau pela via supletiva e os dependentes do empregado, que esteja cursando o 1º Grau em escola particular paga, a partir de 6 (seis) anos de idade.

Pagamento das Indenizações: A Empresa reembolsará:

- ao empregado a importância correspondente a 12 (doze) vezes o valor fixado pelo FNDE, mediante a apresentação do certificado de conclusão do 1º Grau.
- ao dependente o valor correspondente a 3 (três) vezes o valor fixado pelo FNDE.
- na “Aquisição de Vagas”, o dependente terá garantida a gratuidade do ensino em escola particular.

3.1.3. ASSOCIAÇÃO RECREATIVA DOS CORREIOS - ARCO

A ARCO dispõe de sede em todas as Diretorias Regionais. Ela promove excursões, convênios com empresas comerciais e de lazer, mediante descontos, eventos e outros para os sócios e não-sócios.

Todo empregado da ECT e do POSTALIS pode se associar à ARCO.

Cada sócio paga um valor, descontado em folha de pagamento, à título de mensalidade.

No primeiro mês de filiação ao Quadro de Sócios da ARCO, o empregado poderá pagar um valor, à título de jóia, descontado em folha de pagamento, dependendo de determinação da Diretoria local da Associação.

3.1.4. LICENÇA NÃO REMUNERADA

É resultante da suspensão de contrato de trabalho, quando do afastamento temporário do empregado de suas atividades funcionais.

São beneficiários os empregados que forem afastados por:

- licença médica superior a 15 dias;
- mandato eletivo;
- aposentadoria por invalidez;
- licença para tratar de assunto de interesse particular;
- licença para tratar de assunto do Sindicato.

O empregado, durante o período de afastamento, terá suspenso o pagamento da sua remuneração porém lhe são asseguradas, por ocasião do seu retorno, as vantagens atribuídas à categoria a que pertencia na Empresa.

3.1.5. ESCOLA SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO POSTAL - ESAP

A Empresa forma mão-de-obra especializada de nível superior na Escola Superior de Administração Postal - ESAP, através do Departamento de Treinamento e Desenvolvimento, no Curso de Administração Postal - CAP.

A seleção para o CAP é realizada através de concurso público nacional.

As vagas do CAP são preenchidas com a participação de 50% de empregados da ECT e 50% de não-empregados da ECT.

3.1.6. PREMIAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

A Empresa premia e homenageia, anualmente, os empregados que venham a completar o número de anos de serviço estabelecido até o dia 20 de março do ano a que se refere o evento.

São Beneficiários todos os empregados que estejam dentro dos critérios estabelecidos pela Empresa.

As formas e critérios estabelecidos para a premiação são direcionadas aos empregados que completarem 15, 25, 35 e 45 anos, ininterruptos de efetivo serviço à Empresa.

3.1.7. VALE-TRANSPORTE

Benefício concedido pela ECT, visando facilitar o acesso dos empregados ao seu local de trabalho, através do fornecimento de vales em quantidade suficiente ao deslocamento dos empregados no percurso residência/trabalho/residência.

São Beneficiários todos os empregados que requeiram.

Seu custo será descontado em folha o equivalente a 6% do salário-base do empregado ou no máximo o valor integral dos vales, dependendo da faixa salarial.

3.1.8. REEMBOLSO - CRECHE

A ECT efetua o ressarcimento de despesas decorrentes da guarda de filhos de empregados em instituições especializadas, reconhecidas oficialmente.

São Beneficiários a Empregada com filhos na faixa de 0 (Zero) a 7 (Sete) anos e empregado que possua a guarda legal dos filhos, na mesma faixa etária.

A forma utilizada para Concessão deste Benefício é através de pagamento mensal através de crédito em conta corrente, de acordo com a referência salarial, até o limite de 6 (Seis) MVR.

3.1.9. TELECURSO DO 1º GRAU

A Empresa oferece o ensino de 1º Grau aos empregados que desejem concluir essa formação escolar.

É utilizado o Critério de estudos dirigidos (aulas expositivas, aplicação de testes, exercícios e provas) desenvolvidos por profissionais da própria ECT.

3.1.10. ABONO DE PONTO ANUAL

A ECT concede a cada empregado 1 (Um) dia útil de folga, no mês do aniversário do mesmo, mediante comunicação prévia a sua chefia imediata.

No caso de afastamento por licença médica ou férias, o abono será concedido em data mais próxima ao seu retorno.

3.1.11. SAMO

A ECT possui o Sistema de Assistência Médico-Hospitalar e Odontológica, estendendo este benefício aos cônjuges ou companheiros, mantendo-se o sistema compartilhado com a participação financeira dos empregados no custeio das despesas, de acordo com os percentuais a seguir discriminados por faixa salarial, observado o limite máximo, para efeito de compartilhamento, de 2 vezes o salário-base do empregado, excluída de tais percentuais a internação opcional em quarto simples que tem regulamentação própria:

RS - 01 até RS - 16 - 10 %;

RS - 17 até RS - 32 - 15 %;

RS - 33 até RS - 65 - 20 %.

Os exames periódicos obrigatórios serão realizados sem qualquer ônus para os empregados.

Em caso de afastamento por acidente de trabalho, o empregado terá atendimento totalmente gratuito pela rede conveniada, no que se relacionar com o respectivo tratamento.

No caso de falecimento do empregado, o benefício da assistência médico-hospitalar e odontológica será assegurado pelo período de 3 meses, de forma totalmente gratuita aos dependentes legais anteriormente cadastrados.

3.1.12. VALE-REFEIÇÃO

A ECT concede o benefício Vale-Refeição aos empregados para ajuda nas despesas com almoço nos dias de serviço. Esses vales são subsidiados de acordo com a faixa salarial.

São fornecidos:

- 25 vales para os empregados que trabalham 05 dias por semana, e

- 28 vales para os empregados que trabalham 06 dias por semana.

3.1.13. PROMOÇÃO POR MERECEMENTO

Com o objetivo de valorizar seus Recursos Humanos, notadamente aqueles empregados que mais se destacam por seu trabalho, a ECT possui processo de Avaliação de mérito anual.

A Avaliação por merecimento é realizada diariamente, em processo contínuo, sendo que os dados finais da avaliação são processados no final de cada ano.

A promoção decorrente dessa avaliação será efetivada em anos alternados. Em função da avaliação, o empregado poderá não ter promoção, ser promovido em um stepe ou 2 steps.

A Avaliação é realizada, tendo como base parâmetros específicos para cada nível de empregado (básico, médio e superior), pela chefia imediata.

3.1.14. ESPORTE, CULTURA E LAZER

A Empresa, através da área de Relações do Trabalho, desenvolve e promove eventos esportivos e culturais, visando o lazer dos seus empregados.

Cada Regional possui a sua própria programação. Por isso, se o empregado se interessar por alguma atividade esportivo-cultural, deverá se informar no Órgão de Relações do Trabalho de sua DR ou AC.

3.1.15. PREMIAÇÃO EMPREGADO PADRÃO

A ECT premia, anualmente, os empregados cujas características funcionais e pessoais forem objeto de destaque no decorrer do ano, seja no desempenho de suas atribuições, seja no relacionamento entre colegas de trabalho.

São Beneficiários os empregados ocupantes dos cargos de Carteiro, Operador Telegráfico, Executante Operacional e Motorista.

Os Critérios para tal, será através da indicação de empregados para concorrer ao título, onde, em cada etapa, deverão ser avaliados de acordo com os requisitos de caráter geral e específico de cada cargo.

3.1.16. ESTÁGIO CURRICULAR

Objetivando o desenvolvimento da aprendizagem profissional, através da participação vivenciada em situações reais de trabalho, a Empresa adotou em sua dependências o estágio curricular, englobando estagiários internos (estudantes empregados da ECT) e externos (estudantes sem vínculo empregatício com a ECT), regularmente matriculados em instituições de nível superior ou profissionalizantes de 2º Grau com as quais mantém convênios.

Aos estagiários externos, a Empresa paga mensalmente uma Bolsa-Auxílio que corresponde a percentuais de 100, 80 ou 50%, calculados sobre o salário-inicial de Carteiro, considerando-se os níveis superior ou médio e a jornada de trabalho de 08 a 04 horas por dia.

3.1.17. GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE

A ECT paga trimestralmente aos empregados a gratificação de produtividade.

São Beneficiários os empregados admitidos até 27/08/87 e que preencham à época da concessão os critérios exigidos pela Empresa quanto à assiduidade, disciplina e outros fatores coletivos.

O cálculo da gratificação de produtividade obedece parâmetros pré-estabelecidos em normas da ECT.

3.1.18. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE

Com o objetivo de possibilitar a ascensão funcional no Plano de Cargos e Salários, a ECT concede a promoção por antiguidade. São levados em consideração critérios tais como assiduidade, pontualidade, existência ou não de punições e outros.

A cada 2 (dois) anos haverá promoção daqueles que preencham os requisitos necessários se houver recursos para tal fim.

3.1.19. PROCESSO SELETIVO INTERNO - PSI

Como forma de valorização dos Recursos Humanos próprios, a ECT dá prioridade ao PSI para ocupação de vagas, porventura existentes em seu quadro, dando assim, chance de crescimento funcional aos empregados de níveis inferiores, que possuam os requisitos necessários ao cargo a ser preenchido.

Os PSI são também utilizados para seleção de empregados para realização de cursos e consultoria no exterior.

Esses processos são amplamente divulgados no âmbito da Empresa.

3.1.20. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - ANUÊNIO

A ECT paga adicional por tempo de serviço, comumente conhecido como anuênio, aos empregados, cujo valor é equivalente a 1% do Salário-Base para cada ano de efetivo serviço.

A Data-base para contagem de serviço para efeito do anuênio é a data de admissão do empregado, ou, no máximo, a data de criação da Empresa, no caso de empregado admitido antes de 20/03/69. Para seu conhecimento a data-base do seu anuênio vem registrado no contracheque (holerite).

3.1.21. POSTALIS I

O Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos - POSTALIS é uma entidade fechada de previdência privada, constituída soba forma de sociedade civil pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT para atender às seguintes finalidades primordiais:

I - suplementar as prestações asseguradas pela previdência oficial aos grupos familiares dos empregados da ECT;

II - Promover o bem-estar social de seus destinatários.

Qualquer empregado da ECT pode requerer sua participação no POSTALIS.

O POSTALIS concede a seus participantes os seguintes empréstimos:

- Empréstimo-Funeral
- Empréstimo-Saúde
- Empréstimo-Nupcial
- Empréstimo-Educação
- Empréstimo de Emergência
- Empréstimo Imobiliário
- Empréstimo Simples.

3.1.22. POSTALIS II

Será concedido ao participante que se invalidar após o primeiro ano de vinculação funcional à ECT e será paga durante o período em que lhe for garantida a aposentadoria por invalidez pela previdência oficial, ressalvado o seguinte:

- período de carência referido não será exigido nos casos de invalidez ocasionada por acidente involuntário;
- a suplementação da aposentadoria por invalidez será mantida, enquanto, a juízo da POSTALIS, o participante permanecer incapacitado para o exercício da profissão.

3.1.23. POSTALIS III

Será concedida ao participante que a requerer com pelo menos 58 anos de idade, desde que tenha mantido, ininterruptamente, o vínculo ao POSTALIS nos últimos 5 anos anteriores ao evento, vínculo empregatício à ECT durante os últimos 10 anos e que lhe tenha sido concedida a aposentadoria por tempo de serviço pela previdência oficial.

3.1.24. POSTALIS IV

É o Benefício concedido ao participante do POSTALIS pelo nascimento do filho, desde que ocorrido após 12 (doze) meses de contribuição ao POSTALIS e devidamente comprovado mediante apresentação do registro civil.

O valor consistirá no pagamento único de uma importância equivalente a 50% do maior salário-mínimo vigente do país na data de nascimento. Em caso de parto múltiplo, serão pagos tantos auxílios-natalidade quantas forem as crianças nascidas.

Caso pai e mãe sejam participantes do POSTALIS, ambos terão direito ao auxílio-natalidade.

Perderá o direito, 90 (noventa) dias após o nascimento da criança, caso não tenha sido requerido o benefício.

3.1.25. POSTALIS V

É o benefício concedido ao participante do POSTALIS pela morte de beneficiário inscrito previamente, desde que devidamente comprovado por atestado de óbito.

O valor consistirá no pagamento único de uma importância equivalente ao maior salário-mínimo vigente no país na data do óbito.

Quando o beneficiário falecido tiver vínculo de dependência econômica com mais de um participante, o auxílio-funeral será pago àqueles que o requererem.

Perderá o direito ao benefício, 90 (noventa) dias após o falecimento do beneficiário caso não tenha sido requerido.

3.1.26. POSTALIS VI

É o benefício concedido ao participante do POSTALIS que se casar após 12 (doze) meses de contribuição e o comprovar mediante apresentação do registro civil.

O valor consistirá no pagamento único de uma importância equivalente ao maior salário-mínimo vigente do país na data do casamento.

Caso os dois nubentes sejam participantes do POSTALIS, ambos terão direito ao auxílio-nupcial.

Perderá o direito, 90 (noventa) dias após o casamento caso não tenha requerido o benefício.

3.1.27. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

A Empresa paga, a título de adiantamento do 13º Salário, 50% do valor da remuneração do empregado no pagamento de junho.

Este pagamento poderá ser realizado por ocasião das férias antes de junho para os empregados que o requeiram, ou em casos excepcionais por necessidade premente, mediante acompanhamento do Serviço Social.

Os 50% restantes do 13º Salário são pagos no mês de dezembro.

3.1.28. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Por ocasião do gozo das Férias, a ECT concede aos empregados o pagamento da gratificação de férias, equivalente a 70% do Salário-Base mais as vantagens (anuênio, gratificação de função).

Ressaltamos que a Empresa paga mais que o dobro da exigência legal que é de 1/3 da remuneração.

3.1.29. ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

A Empresa concede adiantamento do valor equivalente a um mês de remuneração, inclusive anuênio e gratificação de função, por ocasião do gozo das férias.

O valor antecipado será descontado em até 7 (sete) parcelas iguais, conforme solicitação do empregado, sendo a primeira parcela descontada na folha de pagamento, 2 (dois) meses após o retorno do mesmo.

3.1.30. TRANSFERÊNCIA - AJUDA DE CUSTO

Por ocasião das transferências “ex-offício” ou seja, por necessidade de serviço e que resultam necessariamente em mudança de domicílio, a Empresa paga ajuda de custo correspondente a 01 (um) mês de salário do empregado.

Eis pois, os Benefícios oferecidos a todos os funcionários, independente de salário ou cargo dentro das Empresas de Correios e Telégrafos.

CONCLUSÃO

4. CONCLUSÃO

Pelos estudos realizados, concluímos que os Benefícios Sociais são as facilidades, serviços e vantagens oferecidas por uma empresa aos seus funcionários. É considerado uma recompensa para os servidores, onde constituem-se meios de que a organização dispõe para satisfazer as necessidades humanas quer sejam fisiológicas, de segurança, sociais ou de estima.

Em toda Política de Benefícios é importante levar em consideração o princípio da mútua responsabilidade (Maslow, 1964), ou seja, seus custos devem ser compartilhados de alguma forma entre a empresa e os empregados, assim, os objetivos serão alcançados através das vantagens oferecidas e os empregados realizados prestarão serviços com mais tranquilidade e produtividade.

Assim, é fundamental que os comandos da empresa enxerguem o trabalhador como uma figura carente de incentivos mistos, atendendo-o desde suas necessidades fisiológicas até sua realização pessoal e profissional.

Esse trabalhador administrado sob essas condições tem melhores possibilidades de fixação à empresa e de apresentação de melhor trabalho. Caso contrário, continuará com as elevadas taxas de “*turnover*”, descontentamento e conflitos no trabalho e evasão de muita gente de talento para trabalhar por conta própria, ficando na empresa apenas os funcionários sem experiência e os acomodados, que receiam enfrentar a incerteza do mercado de trabalho.

Em virtude da baixa qualidade das fontes de suprimento de pessoal, as empresas não podem perder seus melhores empregados, com isso a concessão de estímulo deve ser precedida do conhecimento do funcionário. Para isso, essa função conta com a ajuda da avaliação de desempenho e de todas as fontes de informações.

Após certo tempo, tal motivação ou fixação dos melhores, volta-se para atender às duas necessidades básicas do trabalhador: as materiais e as psicológicas. O salário irá atender às necessidades materiais e os benefícios o maior fator de motivação para atingir às necessidades psicológicas do trabalhador e a produtividade da empresa.

No Brasil, com a industrialização a concorrência e a disputa por mão-de-obra qualificada, intensificou-se proporcionalmente, ocorrendo principalmente entre os menos qualificados conflitos variados. Nestes casos, a estratégia de manutenção de um excelente quadro de pessoal é vital para os negócios da organização, ocorrendo assim a oferta de trabalho com apresentação de variados planos de Benefícios proporcionando uma estabilidade aos profissionais então, escolhidos.

Como relatamos anteriormente, a ECT não fugiu a regra dessa Política de Benefícios oferecidas aos seus funcionários. Através de estudos, pesquisas e outros meios, foi-se implantando diversas vantagens aos seus servidores no decorrer do tempo. Tais Benefícios foram concedidos objetivando atender as necessidades efetivas e identificadas com cada trabalhador, deixando inclusive, de tornar-se de caráter paternalista.

Hoje, essa Empresa é considerada dentre muitas do ramo, Modelo, no que diz respeito a Política e Benefícios oferecidos aos seus funcionários.

Ela encontra-se em expansão, modernizando-se dia-a-dia, através da implantação de sistemas computadorizados em todas as atividades oferecidas aos seus clientes e é nítido e notório a satisfação de todos os seus membros, seja do mais elevado a mais baixa função exercida, realização esta, verificada através do desenvolvimento das atividades e obrigações de cada um.

Com isso, concluímos que a ECT não poderia estar em posição melhor privilegiada do que a atual. Isso graças aos investimentos e a Política de Benefícios oferecida a todos os seus servidores.

BIBLIOGRAFIA

5. BIBLIOGRAFIA

- Administração de Empresas - Recursos Humanos - Editor RICHARD CIVITA - Editora Nova Cultural - 1973 - Livro 5 .
- Chiavenato, Adalberto - Recursos Humanos - Editora Atlas S/A. - 3ª edição compacta.
- Arnold, Willian W. e Jeanne M. Plas - Liderança Orientada para Pessoas - “O Toque Humano como Fator de Produtividade e Lucro”- Editora Atlas - Edição 1996.
- Bergamini, Cecília Whitaker - Desenvolvimento de Recursos Humanos - “Uma estratégia de Desenvolvimento Organizacional”- Editora Atlas.
- Lucena, Maria Diva da Salete - Planejamento de Recursos Humanos - Editora Atlas - Edição 1991.
- Aquino, Cleber Pinheiro de - Administração de Recursos Humanos -
- Manual de Unidade Básica dos Correios - Edição da Diretoria Regional do Rio Grande do Sul.
- Acordo Coletivo de Trabalho - 96/97 - firmado com FENTECT em 09.01.97.
- Jucius, Michael J. Jucius e William E. Schelender - Introdução à Administração - Elementos de Ação Administrativa - Editora Atlas - 3ª Edição - 1976.