



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO

BENEFÍCIOS MODERNOS COMO UM PILAR DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA

Vitória Pinheiro Krischke

Florianópolis

2021

Vitória Pinheiro Krischke

**BENEFÍCIOS MODERNOS COMO UM PILAR DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7305 como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina. Enfoque: Monográfico. Área de concentração: Recursos Humanos.

Orientador(a): Prof. Dr. Marcos B. Lopez Dalmau

Florianópolis

2021

Vitória Pinheiro Krischke

**BENEFÍCIOS MODERNOS COMO UM PILAR DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 16 de novembro de 2021.

Prof^a Helena Salles
Coordenadora de Trabalho de Curso

Avaliadores:

Prof^o Marcos B. L. Dalmau, Dr.
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a Gabriela Mattei de Souza, Dra.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Fernanda Silva Teodoro, doutoranda.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Em memória ao meu pai, Paulo Krischke, que foi docente da Universidade Federal de Santa Catarina por vários anos, e que me ensinou por meio de seus valores e de sua trajetória, o quanto a educação é importante e faz parte de quem queremos ser e lutamos para ser diariamente. Meu pai me ensinou a acreditar e lutar pelos meus sonhos, acreditou a todo momento em minha capacidade e me encorajou a chegar aonde estou hoje. Hoje levo ele em meu coração, em minhas crenças mas principalmente em meus valores. Meu pai foi um lutador incansável, determinado pelas causas em que acreditava e sempre agiu pelo coração. Espero refletir esses valores ensinados por ele, por onde eu passar, em minha vida pessoal e profissional.

Agradeço a minha mãe, por me ensinar que a independência é um bem precioso, mas que ao mesmo tempo sempre teremos alguém nos esperando de coração aberto e torcendo pelos nossos sonhos.

Agradeço a minha família de sangue e coração, principalmente às minhas irmãs de alma Luisa Matte, Laura Schuck, LuisaKós e Ana LuisaKlepzig que me acompanham incansavelmente desde quando o desejo de estudar na UFSC era apenas um desejo.

Agradeço da forma mais sincera à Instituição Universidade Federal de Santa Catarina, pelas diversas oportunidades de realização e crescimento, aos mestres do curso de Administração pelo conhecimento transmitido e à Atlética do curso da Administração, por me proporcionar os melhores momentos vividos na graduação, pelas amizades criadas, pelas oportunidades pessoais e profissionais advindas de lá mas acima de tudo pelas experiências vividas. Também à empresa ESSS que foi grande responsável pelo meu desenvolvimento profissional nessa trajetória e que me proporcionou a oportunidade de realizar o presente trabalho.

Por fim, agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Marcos B. Lopez Dalmau, por acender em mim a paixão pela área de Recursos Humanos através de suas aulas lecionadas, por me inspirar a me entregar de coração para essa área e ir atrás de iniciar minha carreira profissional nela. Hoje estou inteiramente feliz em estar no caminho, na empresa e na área certa. Agradeço também pelo apoio e incansável dedicação, mas acima de tudo pela compreensão nessa jornada final, Dalmau é uma pessoa inspiradora, sorte de quem pode aprender com ele.

RESUMO

O presente estudo objetivou analisar como os benefícios modernos fornecidos na empresa EngineeringSimulationAndScientific Software contribuem para a Qualidade de Vida no Trabalho de seus colaboradores dos escritórios do Brasil, situados em Florianópolis/SC, São Paulo/SP e Rio de Janeiro/RJ. Foi realizada uma pesquisa de campo de caráter descritivo, qualitativa e quantitativo com a realização de uma entrevista com a Coordenadora de Compensação e Benefícios da empresa, a análise de documentos e a aplicação de um questionário para verificar a satisfação dos colaboradores quanto cada um dos benefícios, classificados pelas categorias de Walton de Qualidade de Vida no Trabalho e para relacionar o pacote de benefícios com questões e pontos que abrangem a qualidade de vida do trabalhador. Os resultados da pesquisa revelam que num geral os colaboradores da empresa ESSS estão satisfeitos com a empresa e com seus benefícios, e concordam que esses benefícios possuem influência direta com sua qualidade de vida no trabalho, porém existem pontos que por serem indiferentes aos colaboradores ainda podem ser melhorados, a fim de aprimorar a satisfação dos mesmos.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Benefícios sociais. Benefícios espontâneos. Teoria de Walton.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze how the modern benefits provided by the Engineering Simulation And Scientific Software company contribute to the Quality of Life at Work of its employees in the offices in Brazil, located in Florianópolis/SC, São Paulo/SP and Rio de Janeiro/RJ. A descriptive, qualitative and quantitative field research was carried out with an interview with the Compensation and Benefits Coordinator of the company, the analysis of documents and the application of a questionnaire to verify the satisfaction of employees regarding each of the benefits, classified by Walton's Quality of Work Life categories and to relate the benefits package with issues and points that cover the worker's quality of life. The survey results reveal that, in general, the employees of the ESSS company are satisfied with the company and its benefits, and agree that these benefits have a direct influence on their quality of life at work, but there are points that, as they are indifferent to the employees, they can still be improved in order to improve their satisfaction.

Keywords: Quality of Working Life. Social benefits. Spontaneous benefits. Walton's Theory.

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho em Termos de Trabalho como Fonte de Prazer"	22
Figura 2 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho em Termo de "Valorização de Tempo de Vida"	23
Figura 3 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT em Termo de "Condições de Trabalho Adequadas"	24
Figura 4 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT em Termos de "Organização do Trabalho"	25
Figura 5 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT em Termos de "Relações Socioprofissionais Saudáveis"	26
Figura 6 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT em Termos de "Reconhecimento e Crescimento Profissional"	27
Figura 7 - 8 Fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho	30
Figura 8 - Tipos de Recompensas	34
Figura 9 - Fórmula para estimar a proporção do tamanho da amostra em uma população finita exposta por Martins (2011)	46
Figura 10 - Escritório de Atuação	59
Figura 11 - Área de atuação	60
Figura 12 - Tempo de empresa	61
Figura 13 - Nível de cargo	61
Figura 14 - Idade	62
Figura 15 - Estado civil	62
Figura 16 - Possui filhos.....	63
Figura 17 - Visibilidade dos Benefícios	64
Figura 18 - Satisfação em relação aos Benefícios	64
Figura 19 - Satisfação de cada Benefício Separadamente.....	65
Figura 20 – Premiações.....	65
Figura 21 - Condições de Trabalho	66
Figura 22 - Satisfação quanto ao Auxílio Home-Office	67
Figura 23 - Auxílio Home-Office - Satisfação por Escritório	68
Figura 24 - Satisfação quanto ao Benefício Auxílio Mudança	68
Figura 25 - Utilização do Auxílio Mudança	69
Figura 26 - Satisfação quanto ao Cartão Refeição e Alimentação.....	70
Figura 27 - Cartão Refeição e Alimentação - Satisfação por Escritório.....	71
Figura 28 - Satisfação quanto ao Cartão Combustível / Outros	72
Figura 29 - Satisfação quanto ao benefício Ressarcimento de Bens em Viagens	73
Figura 30 - Utilização do Ressarcimento de Bens em Viagens	73
Figura 31 - Satisfação quanto ao Benefício Vale-Transporte	74
Figura 32 - Satisfação quanto aos Benefícios: Campaha de Vacinação, Convênio Médico, Convênio Odontológico e Saúde Emocional - ZenKlub	74
Figura 33 - Utilização do Convênio Odontológico e Saúde Emocional - ZenKlub.....	75
Figura 34 - Satisfação do Uso e Desenvolvimento de Capacidades	76
Figura 35 - Satisfação quanto ao Benefício de Cursos	77
Figura 36 - Utilização dos Cursos.....	78

Figura 37 - Satisfação quanto as Oportunidades de Crescimento Contínuo e Segurança	79
Figura 38 - Satisfação quanto ao Benefício de Abono de Licenças e Afastamentos	79
Figura 39 - Satisfação quanto ao Benefício Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas	80
Figura 40 - Satisfação quanto a Integração Social na organização.....	81
Figura 41 - Satisfação quanto a Confraternizações.....	81
Figura 42 - Satisfação quanto ao Constitucionalismo	82
Figura 43 - Satisfação quanto ao Benefício Férias Prolongadas, Folgas Remuneradas e Seguro de Vida	83
Figura 44 - Satisfação quanto ao Benefício Jornada Reduzida 40h.....	84
Figura 45 - Satisfação quanto Horário Flexível, Home-office Híbrido, Auxílio Creche, Convênios & Parcerias, ESSS Running e Empréstimo Consignado	85
Figura 46 - Satisfação quanto Horário Flexível e Home-Office Híbrido	85
Figura 47 - Satisfação quanto Convênios & Parcerias e Empréstimo Consignado	86
Figura 48 - Utilização de Convênios & Parcerias e Empréstimo Consignado	87
Figura 49 - Satisfação quanto ao Benefício ESSS Running	87
Figura 50 - Utilização do Benefício ESSS Running	88
Figura 51 - Satisfação quanto ao Benefício Auxílio Creche	88
Figura 52 - Utilização do Auxílio Creche	89
Figura 54 - 5 Benefícios Mais Importantes	91
Figura 55 - 5 Benefícios Mais Importantes - Florianópolis.....	92
Figura 56 - 5 Benefícios Mais Importantes - São Paulo	92
Figura 57 - 5 Benefícios Mais Importantes - Rio de Janeiro	93
Figura 58 - Os Benefícios Satisfazem as Expectativas Pessoais e Sociais	95
Figura 59 -Os Benefícios Oferecidos Auxiliam a ter uma Vida Emocional Satisfatória	96
Figura 60 - O Pacote de Benefícios Auxilia no Fortalecimento da Imagem da Empresa junto à Opinião Pública.....	97
Figura 61 - O Pacote de Benefícios Auxilia no Equilíbrio entre Trabalho e Lazer	98
Figura 62 - O Pacote de Benefícios Fornece Horários e Condições de Trabalho Adequados	99
Figura 63 - O Pacote de Benefícios Auxilia a ter uma Boa Qualidade de Vida no Trabalho	100

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 - Satisfação por critérios QVT	89
Tabela 2 - Relação do pacote de benefícios com os pontos de QVT	99
Tabela 3 - Pacote de benefícios oferecido auxilia a ter uma boa QVT	100

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1- Objetivos Específicos x Sujeitos	43
Quadro 2 - Objetivos Específicos x Sujeitos x Coleta de Dados.....	44
Quadro 3 - Objetivos Específicos x Sujeitos - Atualizada	47
Quadro 4 -Objetivos Específicos x Sujeitos x Coleta de Dados x Análise	47
Quadro 5 - Benefícios oferecidos pela Empresa Engineering Simulation and Scientific Software.....	50

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.2 Objetivos	17
1.2.1 Objetivo Geral	17
1.2.2 Objetivos Específicos.....	17
1.3 Justificativa.....	18
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	20
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	20
2.1.1 QVT na ótica dos trabalhadores	22
2.1.2 Modelos.....	28
2.2 RECOMPENSAS.....	33
2.2.1 Benefícios.....	36
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	42
3.1 Tipo de pesquisa.....	42
3.2 Sujeitos.....	43
3.4 Análise de dados.....	47
3.5 Limitações do Estudo.....	48
4 ANÁLISE DE DADOS	49
4.1 Caracterização da empresa ESSS	49
4.2 Pacote de Benefícios (objetivo a)	50
4.2.1 Compensação adequada e justa	51
4.2.2 Condições de segurança e saúde do trabalho	52
4.2.3 Uso e desenvolvimento de capacidades	54
4.2.4 Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	55
4.2.5 Integração social na organização.....	56
4.2.6 Constitucionalismo.....	56
4.2.7 Trabalho e espaço total de vida.....	57
4.2.8 Relevância social da vida no trabalho	58
4.3 Percepção dos colaboradores com relação aos Benefícios fornecidos pela empresa ESSS (objetivo b)	59
4.3.1 Perfil dos respondentes.....	59
4.3.2 Visibilidade dos Benefícios.....	63

4.3.4	Compensação Justa e Adequada	64
	A primeira categoria de Walton se refere à Compensação Justa e Adequada que engloba 4 benefícios de Premiação.....	64
4.3.5	Condições de Trabalho.....	66
4.3.6	Uso e desenvolvimento de capacidades	76
4.3.7	Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	78
4.3.8	Integração social na organização.....	80
4.3.9	Constitucionalismo.....	82
4.3.10	Trabalho e espaço total de vida	84
4.3.11	Relevância dos benefícios para os colaboradores (objetivo c).....	90
4.3.12	Contribuições dos Benefícios para a Qualidade de Vida no Trabalho (Objetivo geral).....	93
4.4	sugestão de melhorias (objetivo D).....	101
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS	103
5.1	Sugestões para trabalhos futuroS.....	105
	REFERÊNCIAS	106
	APÊNDICE A	106
	APÊNDICE B.....	106
	APÊNDICE C.....	106

1 INTRODUÇÃO

No capítulo de Introdução o tema será realizado a contextualização do tema e seus tópicos abordados, apresentado o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos e a justificativa do presente trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho é algo presente no contexto organizacional há décadas. Ela é conceituada por diferentes autores, de diferentes formas. Atualmente as empresas prezam por estratégias e ações modernas que as diferenciam de outras empresas no contexto de QVT, a fim de reter e encantar seus colaboradores.

Segundo o autor Chiavenato (2014, p. 419) “A QVT busca uma visão integral e ética do ser humano em seu relacionamento com as organizações.”

Para o bom atendimento ao cliente externo, as organizações devem focar no cliente interno, isso significa satisfazer antes os seus colaboradores, que por sua vez são responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. (CHIAVENATO, 2014)

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho tem sido utilizado como indicador do grau de satisfação das pessoas e de suas experiências no ambiente de trabalho. Esse conceito representa um movimento organizacional que visa o profundo respeito pelo bem-estar das pessoas do ponto de vista biológico, psicológico e social. (CHIAVENATO, 2014).

A sensação de ter qualidade de vida no trabalho envolve diversos fatores como a possibilidade de estar engajado e participar ativamente do dia-a-dia da empresa, a possibilidade de ter um futuro na organização, a sua satisfação com o trabalho que está sendo executado, o relacionamento humano, o ambiente psicológico e físico de trabalho, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário e os benefícios provenientes de seu cargo, diversos fatores que são capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis. Essa qualidade, segundo Chiavenato (2014), pode ser determinada tanto por características individuais, como valores, necessidades e expectativas, como também por características situacionais, como a estrutura organizacional, políticas internas e sistemas de recompensas, envolvendo benefícios monetários e psicológicos que geram a satisfação dos colaboradores, mas sobretudo sobre a atuação sistêmica de ambos os tipos de características.

A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho; de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos positivos e potenciadores sobre a produtividade e a qualidade no trabalho (CHIAVENATO, 2014). Os autores Silva e De Marchi (1997 apud

VASCONCELOS, 2001) definem que a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam aos trabalhadores maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento e proporcionariam às empresas benefícios como uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho, com uma sintonia e satisfação entre os trabalhadores.

A Qualidade de Vida no Trabalho afeta atitudes e comportamentos que são relevantes para a produtividade individual e grupal. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. (CHIAVENATO, 2014).

A definição da palavra benefício no dicionário Villar e Houaiss (2009, p. 96) é: “privilégio ou provento concedido a alguém”. Benefícios sociais é uma forma de remuneração que faz parte do pacote de recompensas que as organizações oferecem ao seu pessoal. O ato de disponibilizar benefícios é um processo organizacional de recompensar talentos. A oferta de benefícios e serviços prestados pela organização aos seus colaboradores influencia poderosamente o grau de qualidade de vida na organização (CHIAVENATO, 2014).

O fornecimento de benefícios sociais está relacionado com a gradativa conscientização da responsabilidade social da empresa, a maneira pela qual ela procura compensar o esforço das pessoas com uma série de atividades de apoio e suporte que garantam sua qualidade de vida. Segundo Chiavenato (2014) as origens e o crescimento dos planos de benefícios sociais devem-se a alguns fatores como legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo, exigência dos sindicatos, atitudes e expectativas dos funcionários, competição entre as organizações na disputa pelos talentos, seja para atraí-los ou mantê-los.

Logo que adotado pelas empresas, os benefícios sociais são considerados as facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem a seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação. Eles podem ser financiados parcialmente ou totalmente pela organização, quase sempre não são pagos diretamente pelas pessoas e constituem meios indispensáveis na manutenção da força de trabalho dentro de um nível satisfatório de satisfação e produtividade. (CHIAVENATO, 2014)

Chiavenato (2014) também dividiu os benefícios sociais em benefícios legais, estes sendo obrigatórios por lei, exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou por convenção coletiva entre sindicatos, e benefícios espontâneos, estes de livre escolha da

empresa, concedidos voluntariamente e sem nenhuma obrigação aos seus trabalhadores, com o principal intuito de atender suas necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização.

No entanto, no mundo corporativo atual podemos perceber que os benefícios mais oferecidos, como assistência médica, vale-alimentação, vale-refeição e vale-transporte são comuns na maior parte das organizações. Seja no objetivo de atrair ou reter colaboradores, esses benefícios são vistos como o básico que uma empresa tem a oferecer, mesmo o vale-transporte sendo o único obrigatório por lei. Com isso, tornou-se interessante investir em pacotes de benefícios modernos.

De acordo com o dicionário Houaiss (2009, p. 509), o significado da palavra moderno é: “novo, recente, avançado e inovador”. A utilização de benefícios modernos, significa investir em benefícios mais inovadores e atuais do mercado de trabalho, como um diferencial a fim de melhorar a qualidade de vida do colaborador e de atender às expectativas atuais de procura quanto à autorrealização no ambiente de trabalho. Da mesma forma, surgiu a necessidade de explorar novos tipos de benefícios porque os planos de cargos e salários começaram a não dar conta da realidade de empresas que desejam se sustentar e se destacar em um mercado competitivo que está em constante mudança, junto disso, os trabalhadores começaram a perceber o quanto os benefícios e os incentivos nas empresas geram modificações significativas em suas vidas.

Dentre as empresas que estão adotando novos tipos de benefícios, estão as empresas do segmento de Tecnologia da Informação, que seguem em constante crescimento. Segundo um estudo publicado em 2019 pela SOFTEX - Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro, apoiado pelo Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações do Brasil, do total de serviços exportados pelo Brasil, 42% são serviços empresariais e de produção, no qual estão presentes pesquisa e desenvolvimento; serviços jurídicos; consultorias; TI; Telecomunicações; educação; gestão; entre outros. De todos os serviços empresariais e de produção, exportados pelo Brasil, o setor de TI representou 17% do total. Devido a essa alta exportação, muitas empresas do ramo da Tecnologia da Informação nos últimos anos optaram por abrir sedes em outros países a fim de facilitar e expandir o seu negócio, tornando-se empresas multinacionais.

Segundo o mesmo estudo da SOFTEX - Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro, 95% das empresas no setor de TI são Micro ou Pequenas Empresas, 2,78% são Médias e 2,76% são Grandes. Embora a maior parte das empresas seja micro e pequena, as empresas que mais empregam formalmente são as empresas de grande porte, em

que 55% do total de profissionais de todas as ocupações, trabalham em grandes empresas. Por serem grandes responsáveis pela empregabilidade, é de sua responsabilidade prezar pela qualidade de vida no trabalho de seu alto número de funcionários, estando sempre inovando na forma de como manter e aumentar essa qualidade de vida. Uma forma de prezar pela qualidade de vida dos trabalhadores que vêm sendo utilizada é adequar um pacote de benefícios às principais necessidades e desejos de seus colaboradores.

Inserida neste contexto está a empresa EngineeringSimulationAndScientific Software, multinacional brasileira com mais de 25 anos atuando no mercado oferecendo soluções completas de modelagem matemática e simulação computacional por meio de seus produtos e serviços. A empresa conta com cerca de 200 colaboradores, é sediada em Florianópolis/SC e possui ocupação em São Paulo, Rio de Janeiro e em outros nove países, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, México, Estados Unidos, França, Espanha e Portugal.

Além de sua excelência em seu ramo de atuação, a empresa preza pela excelência na qualidade de vida no ambiente de trabalho fornecido aos seus colaboradores. Intitulada como “Um excelente lugar para trabalhar” pelo prêmio GreatPlaceToWork em abril de 2021, a empresa consta com um vasto pacote de benefícios, sendo adaptado e atualizado conforme a necessidade de seus funcionários, como ocorreu no ano de 2020 que com a pandemia a empresa viu a necessidade de implementar um benefício de saúde emocional e outro de empréstimo consignado.

Atualmente a empresa oferece um pacote englobando 32 benefícios, muitos podendo ser considerados modernos e diferenciais afim de prover uma alta qualidade de vida no trabalho. Por isso, diante do exposto, chegou-se ao seguinte problema de pesquisa: **Como a disponibilização de benefícios modernos contribui para a Qualidade de Vida dentro da empresa ESSS?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar como a disponibilização de benefícios modernos contribui para a Qualidade de Vida no Trabalho dentro da empresa ESSS;

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar os benefícios oferecidos na empresa ESSS e seus objetivos;

- b) Analisar a percepção dos colaboradores quanto aos benefícios disponibilizados pela empresa ESSS;
- c) Verificar quais são os benefícios modernos mais relevantes para os colaboradores da empresa ESSS;
- d) Sugerir melhorias com base no que foi percebido na coleta de dados;

1.3 JUSTIFICATIVA

Qualidade de Vida no Trabalho é um assunto que mesmo existindo a bastante tempo, ainda é considerado atual, tendo diversos estudos e classificações sobre esse tema. A qualidade de vida no trabalho é relacionada com entender o contexto que o colaborador está inserido, o que é necessário para suas tarefas, e de que maneira esse colaborador pode ser bem sucedido facilitando questões de saúde, bem-estar, ambiente físico, interação social e crescimento pessoal. Atualmente os colaboradores buscam cada vez mais o reconhecimento pelo trabalho, um ambiente de trabalho saudável e inspirador e acesso a benefícios que melhoram o bem-estar. O tema QVT abrange diversas vertentes, uma delas sendo os benefícios oferecidos pelas empresas. Pacotes de benefícios fornecidos pelas empresas estão em constante atualização, novas necessidades são abordadas e observadas no ambiente de trabalho diariamente, e novos benefícios estão sendo criados e adicionados nos pacotes fornecidos aos colaboradores, benefícios esses para o próprio bem-estar que muitas vezes se estende para a família, por isso é considerado também um tema recente e em constante expansão. Em relação à originalidade do presente trabalho, nunca antes foi realizado um estudo sobre os benefícios da empresa ESSS e sua relação com o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.

Considerando a abundância de estudos realizados na área de Qualidade de Vida no Trabalho, e o assunto sobre capital humano e suas necessidades e busca por realização no âmbito organizacional estarem tão em alta atualmente, percebe-se que o tema do presente trabalho é um tema atual e relevante. Quanto à relevância para a empresa em que foi realizado o estudo, trará vantagens como o conhecimento da percepção dos colaboradores com relação à cada um dos benefícios viabilizados à eles, a satisfação em relação a cada um, e a relação desses benefícios com a qualidade de vida dos colaboradores.

Em relação à viabilidade do presente trabalho, foi possível realizá-lo devido a disponibilidade de materiais, livros, artigos acadêmicos sobre os tópicos do tema para

embasamento teórico e à colaboração da empresa em fornecer informações e documentos para elaboração e aplicação do estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No capítulo de Fundamentação Teórica, será realizado um estudo mais aprofundado da teoria referente aos tópicos relacionados ao tema do presente trabalho.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na década de 60, foi onde surgiram as primeiras iniciativas que buscavam melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar dos trabalhadores, essas iniciativas foram advindas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes. (VIEIRA, 1996) Segundo Chiavenato (2009), na década seguinte em 1970, Louis Davis criou o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) durante um projeto que estava desenvolvendo sobre desenho de cargos, o conceito referia-se à saúde dos colaboradores ao desempenhar suas atividades e a preocupação com seu bem-estar no geral.

De acordo com a autora Corrêa (1993, apud VIEIRA, 1996) o entendimento do movimento pela qualidade de vida no trabalho pode ser dividido em quatro estágios.

O primeiro estágio, baseado no marxismo e nas políticas trabalhistas e sociais, abrange as condições de subsistência, como salário, segurança, prevenção de acidentes, seguridade social e aposentadoria.

O segundo estágio baseado nas idéias de Taylor e Fayol, no movimento de produtividade e de engenharia industrial, abrange incentivos salariais, participação nos lucros e eficiência administrativa.

O terceiro estágio, desenvolvido a partir dos trabalhos da Escola de Relações Humanas, destaca o reconhecimento social, a liderança democrática, o treinamento, e o relacionamento em grupo.

O quarto estágio, e último, surge com as teorias comportamentais e com o movimento de qualidade de vida no trabalho, abrangendo a auto-realização, autodesenvolvimento, criatividade, flexibilidade no horário de trabalho. A autora ainda acrescenta que, em sua forma pura, é muito difícil encontrar quaisquer dos estágios citados, pois a adoção das medidas propostas dependem de muitos fatores significativos em nível individual, organizacional e social.

A qualidade de vida no trabalho, para SUCESSO (1998, apud VASCONCELOS, 2001, p.28), abrange de maneira geral:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais: fornecimento aos colaboradores de salários compatíveis com a média salarial do cargo em questão e do mercado competitivo.

- Orgulho pelo trabalho realizado: engloba a autorrealização e satisfação dos colaboradores referente ao próprio trabalho.

- Vida emocional satisfatória: saúde mental dos colaboradores não sendo prejudicada pela carga de trabalho.

- Auto-estima: a capacidade dos colaboradores sentirem-se bem consigo mesmo.

- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública: como a empresa se destaca no mercado.

- Equilíbrio entre trabalho e lazer: tempo hábil e incentivos da empresa para ambas esferas de trabalho e lazer na vida do colaborador.

- Horários e condições de trabalho sensatas: fornecimento de uma jornada de trabalho justa perante as leis trabalhistas e ambiente agradável para realização das funções assignadas aos funcionários.

- Oportunidades e perspectivas de carreira: disponibilizar aos funcionários visibilidade e possibilidades de um futuro na organização.

- Possibilidade de uso do potencial: exercício de autonomia aos colaboradores e prática de suas melhores competências.

- Respeito aos direitos: receber tudo que é de direito do trabalhador.

- Justiça nas recompensas: fornecimento de recompensas satisfatórias, sejam elas monetárias ou não.

O autor ainda afirma que o termo QVT é utilizado para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança, e também para se referir à saúde física, conforto e bens materiais, e ele ainda ressalta que os parâmetros para a definição do que é viver com qualidade são múltiplos e resultam das características, expectativas e interesses individuais.

Segundo Chiavenato (2009) o grau de satisfação de suas necessidades pessoais através do seu trabalho, é representado pela Qualidade de Vida no Trabalho, que tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no ambiente profissional. Nos dias atuais o conceito de QVT engloba os aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho.

Os profissionais de gestão de pessoas mais atuais, devem atender aos usuários internos e externos, manter-se abertos para as novas tecnologias administrativas, proporcionar à organização empregados capacitados e motivados, agregar valor aos empregados, atuar como

agentes de mudanças, reconhecer as pessoas como parceiros da organização, manter comportamento ético e socialmente responsável e preocupar-se com a qualidade de vida no trabalho, ajudando a organização a se tornar referência em competitividade. (BOAS; ANDRADE, 2009)

2.1.1 QVT na ótica dos trabalhadores

O tratamento dos resultados de pesquisas feitas em organizações pelo autor Ferreira (2011), com base na pergunta aberta “Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...” permite identificar os elementos centrais da QVT, com base na perspectiva dos trabalhadores. Esses elementos mostram a QVT por dentro, para além de sua aparência, identificando então os pontos principais da QVT na ótica dos trabalhadores. Com base nos relatos do autor, foram identificados seis pontos de grande importância na Qualidade de Vida no Trabalho: (FERREIRA, 2011, p. 111)

1. Trabalho Como Fonte De Prazer

Diz respeito à atividade “trabalho” como sendo uma fonte de prazer, o ato de trabalhar como uma vivência de bem-estar. Esse fator ocupa lugar central na fala dos trabalhadores, os relatos apresentados na Figura ilustram os múltiplos significados que o trabalho assume como fonte produtora de prazer:

Figura 1 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho em Termos de Trabalho como Fonte de Prazer”

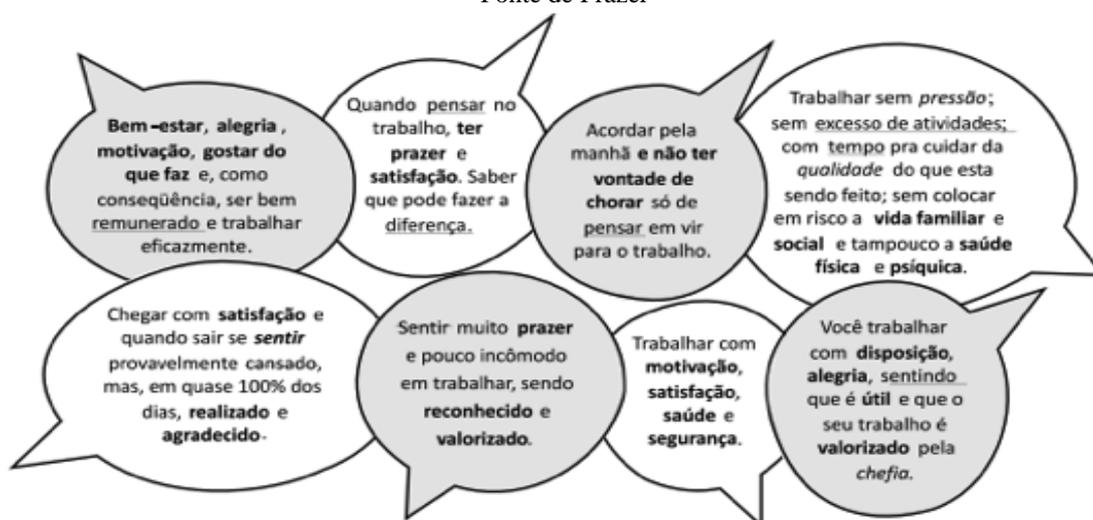


Figura 1 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho em Termos de “Trabalho como Fonte de Prazer”

O trabalho como fonte de prazer engloba as capacidades humanas do sentir, do pensar e do fazer, estando vinculadas com as vivências, relatadas pelos trabalhadores, de bem-estar, alegria e satisfação com relação ao trabalho. QVT portanto, é sinônimo de felicidade e modo de realização pessoal, essa felicidade sendo expressa pela vivência de um estado de satisfação física, psicológica e social.

Alguns aspectos identificados de pleno significado para a vivência de QVT que tornam o trabalho uma fonte de prazer é o ato de executar o trabalho sem pressão de qualquer natureza e origem, sem excesso de atividades que levem à sobrecarga, possibilitando criar o precioso tempo para cuidar com zelo da qualidade daquilo que se faz, o ato de executar trabalho sem riscos para a saúde, é uma fonte de prazer quando previne doenças e acidentes, o sentimento de ser útil para outras pessoas, sentimento de solidariedade, de ser prestativo oportuno para com os outros e o reconhecimento monetário e sentimento de valorização. (FERREIRA, 2011)

2. Trabalho Como Valorização Do Tempo De Vida

A valorização do tempo está no centro das preocupações dos trabalhadores, o tempo passado no trabalho – anos, dias e horas – quando referenciado, com base em Qualidade de Vida no Trabalho, assume significados bem singulares e interessantes, as verbalizações apresentadas na Figura são ilustrativas dos distintos significados que a noção tempo veicula para os trabalhadores:

Figura 2 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho em Termo de "Valorização de Tempo de Vida"

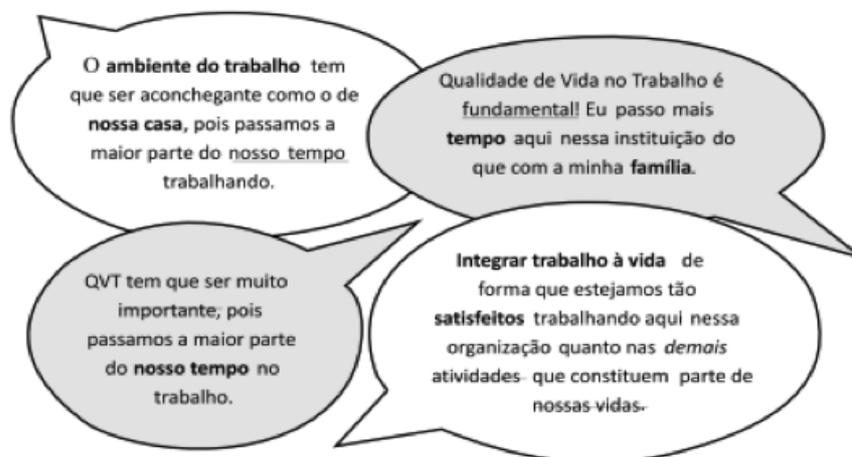


Figura 2 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho em Termos de "Valorização de Tempo de Vida"

A valorização do tempo de vida relacionada ao trabalho é quando a própria atividade de trabalho representa motivo de prazer e de amor à vida, força, ânimo, entusiasmo, vitalidade, agregando valor ao tempo gasto. O tempo de trabalho é visto pelos trabalhadores como uma extensão do que é vivido nas outras esferas da vida, e ele se torna fonte de prazer quando o ambiente possibilita aproximar, unir, aconchegar as pessoas, tornar confortável e aconchegante a atividade de trabalho.

O tempo valioso é também associado à ideia expressa por uma respondente, quando escreveu “QVT não é só chegar feliz e sair feliz do trabalho, mas também chegar triste e sair feliz”. (FERREIRA, 2011, p. 114).

3. Condições De Trabalho Adequadas

Uma dimensão que aparece de modo rápido e inequívoco nos relatos dos trabalhadores, a figura mostra verbalizações típicas e representativas:

Figura 3 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT em Termo de "Condições de Trabalho Adequadas"

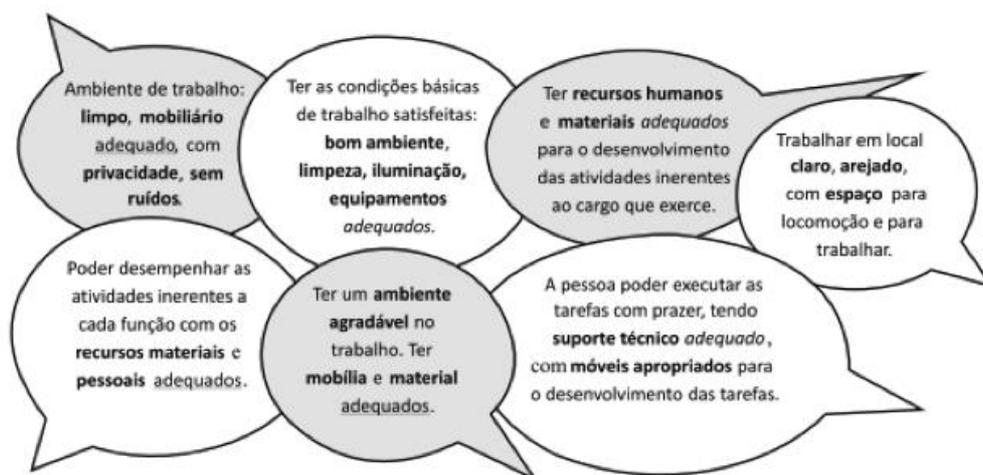


Figura 3 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT em Termos de “Condições de Trabalho Adequadas”

Fonte: Ferreira, 2011, p. 122

É de grande importância fornecer suporte organizacional aos trabalhadores para o alcance dos objetivos prescritos, e esse suporte deve ser adequado ao exercício das tarefas, abordar o grau de adequabilidade ou adaptabilidade das condições de trabalho como uma solução de compromisso dos seguintes fatores: perfil dos trabalhadores (características antropométricas, biomecânicas, psicológicas que devem ser levadas em consideração), perfil das tarefas (exigências técnicas, administrativas, sociais etc. do trabalho prescrito que são

exigidas do trabalhador), e perfil do contexto de trabalho (características físicas, materiais e instrumentais presentes nas situações de trabalho). Ou seja, deve-se levar em consideração o ambiente físico (espaço arejado, higiene do local), materiais utilizados na atividade, equipamentos e instrumentos de trabalho, mobiliário existente nos ambientes de trabalho, iluminação dos ambientes e postos de trabalho, nível de ruídos, suporte técnico, a quantidade de pessoas adequada ou compatível com a quantidade de trabalho a ser realizado. Como o autor Ferreira (2011) comentou, a competência profissional não depende somente dos pressupostos do “saber fazer” e do “saber ser”, é preciso e imprescindível também os pressupostos do “ter para fazer” e, dispondo dos meios necessários, o “poder fazer”.

4. Organização Do Trabalho

Diversos aspectos chamam a atenção sobre os determinantes da organização do trabalho para a existência da QVT. O exame dos elementos presentes nos relatos na Figura 4 coloca em evidência aspectos fundamentais do papel da organização do trabalho como produtor de bem-estar nas organizações: as variáveis de tempo; os traços das tarefas; o papel do controle e a produtividade esperada.

Figura 4 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT em Termos de "Organização do Trabalho"

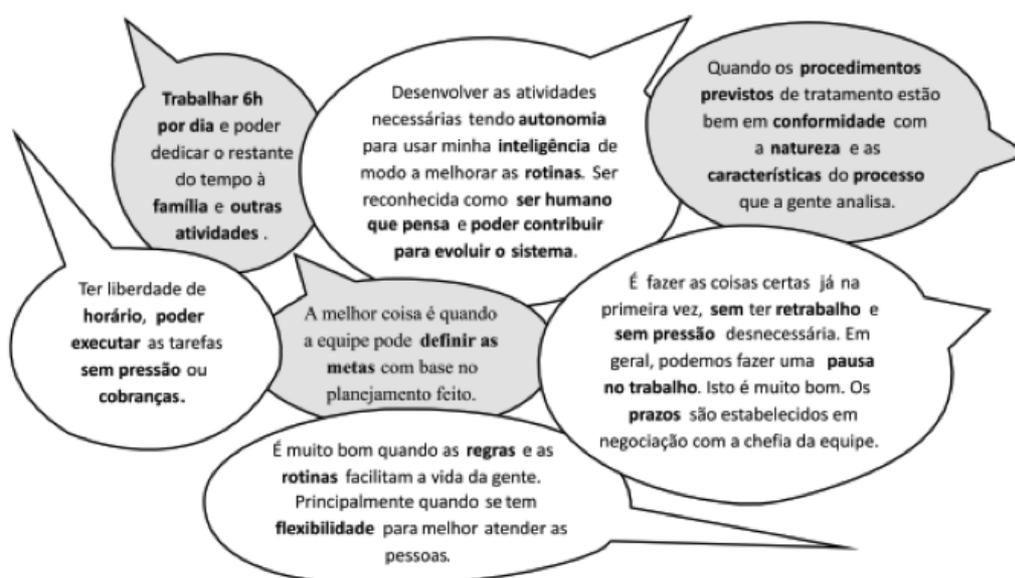


Figura 4 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT em Termos de “Organização do Trabalho”

Ao analisar, podemos considerar alguns pontos da organização do trabalho como potencializadores de QVT. A duração da jornada de trabalho reduzida como facilitador em outras esferas da vida, podendo trabalhar e dedicar o restante do tempo à família e outras atividades da vida pessoal. Outro ponto abordado é a flexibilidade de horário, a realização de pausas no trabalho sendo permitidas, fator que contribui na permanência dos colaboradores nas organizações por considerarem um fator de bem-estar. Os prazos para entregas no dia-a-dia de trabalho antecipadamente bem estipulados, sendo realizado um planejamento participativo por parte dos colaboradores na definição dessas metas, priorizando assim metas de produtividade que respeitem o limite da capacidade humana e a cobrança relacionadas a essas metas realizadas de forma cuidadosa e participativa. E por fim, a existência de regras, rotinas e procedimentos facilitadores da execução das tarefas do dia-a-dia do trabalho, que facilitam a vida dos colaboradores e são realizados com flexibilidade. (FERREIRA, 2011)

5. Relações Socioprofissionais Saudáveis

Fundamental na QVT, esse tópico diz respeito à qualidade do relacionamento social nos ambientes de trabalho. As verbalizações, na figura, exemplificam como essa temática aparece no discurso dos trabalhadores:

Figura 5 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT em Termos de "Relações Socioprofissionais Saudáveis"



Figura 5 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT em Termos de “Relações Socioprofissionais Saudáveis”

Fonte: Ferreira, 2011, p. 129

As redes de cooperação e os pactos de solidariedade são cruciais para alcançar os objetivos das tarefas, atingir os desempenhos esperados e evitar os impactos negativos para a saúde individual e coletiva. Essas relações socioprofissionais são de natureza triádica, com os

colegas, com as chefias, com os usuários dos serviços e consumidores, ou seja existe a importância do bom relacionamento com todos para se proporcionar a Qualidade de Vida no Trabalho, tendo uma comunicação clara e objetiva e relacionamento sem conflitos no ambiente de trabalho. (FERREIRA, 2011)

6. Reconhecimento e Crescimento Profissional

Mais um requisito fundamental sobre o ponto de vista sobre a QVT. Na figura pode-se ver os relatos típicos quanto esse ponto:

Figura 6- Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT em Termos de "Reconhecimento e Crescimento Profissional"

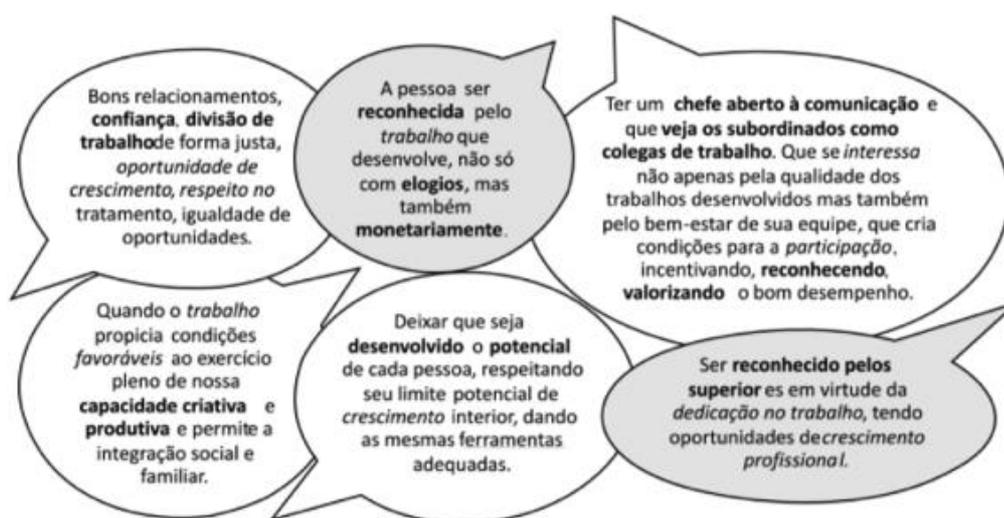


Figura 6 - Verbalizações Típicas que Ilustram a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT em Termos de “Reconhecimento e Crescimento Profissional”

Fonte: Ferreira, 2011, p. 133

Podemos ressaltar que o reconhecimento se constitui em um pré-requisito para o crescimento profissional, e esse crescimento profissional assume o sentido de satisfação plena quando o reconhecimento materializa um modo de retribuição vivenciada.

O reconhecimento se refere ao próprio trabalho realizado, os trabalhadores nutrem a expectativa de que tanto o interesse demonstrado quanto o empenho efetuado por eles para alcançar os objetivos das tarefas sejam reconhecidos pelos superiores tanto por meio de retribuição financeira, como pela prática de elogios. O reconhecimento está ligado também com a postura da chefia, o modo de agir e pensar que revela preocupação quanto ao

desempenho e bem-estar, incentiva participação, demonstra respeito e interesse, e fornece elogios aos membros da equipe.

Quanto ao crescimento profissional, a criatividade é muito importante para o desenvolvimento do potencial, como o corpo necessita de movimento para não se atrofiar, o cérebro necessita usar a inteligência criadora para não embotar a cognição, outro quesito importante é a necessidade de existir oportunidade para que o crescimento profissional se materialize. (FERREIRA, 2011)

2.1.2 Modelos

Sendo um tema com diversas caracterizações, surgiram diferentes modelos teóricos para caracterizar as dimensões da qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

Segundo Chiavenato (2014, p.421) os três modelos mais importantes de QVT são os de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan e o de Walton.

2.1.2.1 Modelo de Nadler e Lawler

O modelo de Nadler e Lawler foi criado em 1983, e está fundamentado em quatro aspectos que para eles, ao serem incrementados na organização, existe a melhora da qualidade de vida no trabalho. São eles:

1. Participação dos funcionários: nas decisões que os afetam e afetam seu trabalho diretamente, decisões realizadas em equipe sobre as estratégias e dia-a-dia do departamento e da organização.

2. Reestruturação do trabalho: mudanças na estrutura de trabalho, prezando pelo enriquecimento de tarefas dos funcionários, pelo dinamismo em suas funções

e pela adoção de grupos autônomos de trabalho, em que possuam autonomia para realizar suas atividades.

3. Inovação no sistema de recompensas: Inovar nas recompensas fornecidas aos funcionários, sejam financeiras ou não, para influenciar positivamente o clima organizacional, em que está diretamente ligado com as necessidades, preocupações e percepções dos colaboradores.

4. Melhora no ambiente de trabalho: quanto a condições físicas de infraestrutura, psicológicas relacionadas a saúde mental e quanto a flexibilidade no horário e local de trabalho.

2.1.2.2 Modelo de Hackman e Oldhan

O modelo de Hackman e Oldhan, criado em 1975, considera que as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT. Essas dimensões são:

1. Variedade de habilidades: O cargo requer diferentes competências do trabalhador no dia a dia de suas tarefas, incluindo conhecimentos, habilidades e atitudes.
2. Identidade da tarefa: O trabalho deve ser totalmente realizado e finalizado para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável em nível organizacional. Suas atividades tendo um início, meio e fim.
3. Significado da tarefa: O trabalhador deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho influencia o trabalho dos outros e influencia nos objetivos comuns da organização.
4. Autonomia: A pessoa deve ter responsabilidade pessoal, autonomia e independência para planejar e executar as tarefas no ambiente corporativo.
5. Retroação do próprio trabalho: A tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.
6. Retroação extrínseca: Deve haver o retorno proporcionado por pessoas externas afetadas com o seu trabalho, a respeito do seu desempenho na tarefa realizada.

2.1.2.3 Modelo de Walton

Um dos principais modelos sobre as condições de QVT, é o de Richard Walton, criado em 1973. Segundo Vieira (1996) Walton procurou identificar os fatores e dimensões, apresentados no quadro abaixo, que afetavam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho, por meio de pesquisas, observações e entrevistas.

Figura 7 - 8 Fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho

FATORES	DIMENSÕES
1 - Compensação justa e adequada	1 - Renda adequada ao trabalho 2 - Equidade interna 3 - Equidade externa
2 - Condições de trabalho	4 - Jornada de trabalho 5 - Ambiente físico seguro e saudável
3- Uso e desenvolvimento de capacidades	6 - Autonomia 7 - Significado da tarefa 8 - Identidade da tarefa 9 - Variedade da habilidade 10- Retroinformação
4 - Chances de crescimento e segurança	11- Possibilidade de carreira 12 - Crescimento profissional 13 - Segurança de emprego
5 - Integração social na empresa	14 - Igualdade de oportunidades 15 - Relacionamento 16 - Senso comunitário
6 - Constitucionalismo	17 - Respeito às leis e direitos trabalhistas 18 - Privacidade pessoal 19 - Liberdade de expressão 20 - Normas e rotinas
7 - Trabalho e espaço total de vida	21 - Papel balanceado do trabalho
8 - Relevância social da vida no trabalho	22 - Imagem da empresa 23 - Responsabilidade social pelos serviços 24 - Responsabilidade social pelos serviços 25- Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Walton (1973)

Fonte: Vieira, 1996, p. 27

Walton estabeleceu que existem 8 fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho, definidas da seguinte maneira:

1. Compensação adequada e justa: A justiça do sistema de compensação é pesquisada através da remuneração referente ao trabalho realizado, equilíbrio entre as remunerações da empresa e comparação da remuneração com o mercado de trabalho.

- a) remuneração adequada: a justiça do sistema de compensação é pesquisada através da remuneração referente ao trabalho realizado
- b) equidade interna: equilíbrio entre as remunerações da empresa e mesmos níveis de cargo.
- c) equidade externa: comparação e adequação da remuneração com o mercado de trabalho.

2. Condições de segurança e saúde do trabalho: Consideram-se os fatores jornada de trabalho e ambiente físico, que não sejam perigosos em excesso ou prejudiciais à saúde do trabalhador.

- a) jornada de trabalho: total de horas que o colaborador trabalha, previstas ou não pela legislação, e a relação do indivíduo com as tarefas realizadas.
- b) carga de trabalho: quantidade de trabalho que o colaborador executa durante o turno de trabalho.
- c) ambiente físico: estação de trabalho englobando sua organização e condições de bem-estar.
- d) material e equipamento: qualidade e quantidade de materiais disponíveis para que o indivíduo execute suas tarefas.
- e) Oportunidades de crescimento contínuo e segurança: ambiente saudável: espaço de trabalho e suas condições para que o colaborador execute suas tarefas de forma segura e sem riscos a sua saúde.
- f) estresse: situações de stress que o indivíduo percebe que é submetido durante sua jornada de trabalho.

3. Uso e desenvolvimento de capacidades: Possibilidades fornecidas ao trabalhador satisfazer suas necessidades de utilização das habilidades e de conhecimento, de desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho bem como retroinformações quanto ao seu desempenho.

- a) autonomia: liberdade e independência que o colaborador tem para executar suas tarefas.
- b) significado da tarefa: como a tarefa desempenhada pelo colaborador é importante para os outros indivíduos, dentro ou fora da organização.
- c) identidade da tarefa: entendimento da tarefa na avaliação de resultados e na sua totalidade.
- d) variedade da habilidade: possibilidade do colaborador utilizar diferentes capacidades e habilidades.

e) retroinformação: feedbacks externas ao colaborador avaliando seu trabalho e suas ações.

4. Chances de crescimento e segurança: Relacionado com oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional que a empresa oferece, relacionado a carreira e segurança no emprego de forma duradoura.

a) possibilidade de carreira: oportunidades de carreira e reconhecimento criadas pela organização para o colaborador.

b) crescimento pessoal: incentivo a educação contínua para o colaborador estar em constante desenvolvimento.

c) segurança do emprego: grau de segurança oferecida pela empresa quanto a estabilidade do colaborador na empresa.

5. Integração social na organização: Pontos como relações interpessoais, apoio mútuo, transparência entre equipe, ausência de preconceitos, são fundamentais para uma boa integração social na organização.

a) igualdade de oportunidades: possibilidade de oportunidades de uma maneira igualitária entre os colaboradores, independente de raça, sexo, credo, estilos de vida ou aparência.

b) relacionamento: relacionamento entre os colaboradores incentivados pela empresa, identificados pelo auxílio recíproco, apoio sócio emocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades.

c) senso comunitário: sentimento de pertencimento em relação à organização e à comunidade.

6. Constitucionalismo: Normas e regras da organização. Direitos e deveres do trabalhador.

a) direitos trabalhistas: cumprimento ou não dos direitos do trabalhador.

b) privacidade pessoal: a privacidade o colaborador tem dentro da empresa.

c) liberdade de expressão: se o colaborador pode expressar seu ponto de vista sem medo.

d) normas e rotinas: normas, processos e rotinas que influenciam no progresso das tarefas desempenhadas pelos colaboradores.

7. Trabalho e espaço total de vida: O trabalhador deve ter tempo e energia para gastar em relação a outras áreas da vida, como a vida familiar, atividades de lazer e comunitárias.

a) papel balanceado no trabalho: equilíbrio que o colaborador tem entre sua jornada de trabalho, exigências da carreira e afazeres da sua vida pessoal.

b) horário de entrada e saída no trabalho: equilíbrio entre os horários que o colaborador entra e sai da empresa com o convívio familiar e vida pessoal.

8. Relevância social da vida no trabalho: Atuação da empresa perante a sociedade, verificada por sua imagem, responsabilidade social, responsabilidade por seus produtos e serviços, práticas de emprego, regras de funcionamento bem definidas e administração eficiente.

a) imagem da instituição: percepção do colaborador em relação a empresa, quanto a importância para a comunidade e o orgulho e satisfação em fazer parte.

b) responsabilidade social da instituição: a preocupação que a empresa tem em resolver os problemas da comunidade e ao mesmo tempo não lhe causar danos.

c) responsabilidade social pelos serviços prestados: visão do colaborador em relação ao quanto a organização se preocupa com a qualidade de serviços postos à disposição da comunidade.

d) responsabilidade social pelos empregados: percepção do colaborador de quanto sua participação na empresa é valorizada na organização, a partir das políticas do departamento de recursos humanos.

2.2 RECOMPENSAS

A qualidade e a produtividade de uma organização, está diretamente relacionada com pessoas motivadas que participam de forma ativa nos trabalhos que executam e que são adequadamente recompensadas. (CHIAVENATO, 2009)

Conforme citado por Honrado, Cunha e Cesário (2014), o conceito de recompensas tem sido investigado desde 1930, estimulado inicialmente por dois fatores. O primeiro foi a necessidade das organizações manterem altos níveis de produtividade na sociedade industrial, na época quando as metas eram alcançadas os funcionários recebiam aumento salarial, prêmios, bônus e outros incentivos, dessa forma as indústrias estimulavam os empregados para o alcance de metas e produtividade.

O segundo fator foi o surgimento das abordagens motivacionais de Maslow e Herzberg, o conceito motivação se consolidou como um conjunto de forças “que se originam tanto no sujeito quanto para além do sujeito, para se iniciar um comportamento relacionado ao trabalho e para determinar a sua forma, direção, intensidade e duração”Pinder(1998, p. 11 apud Honrado, Cunha e Cesário, 2014). Portanto, desde suas origens as recompensas são

utilizadas como estimuladoras, encorajadoras e para direcionar as ações humanas nas organizações.

Segundo Chiavenato (2014, p. 242) as recompensas estão divididas em financeiras e não financeiras, as financeiras classificadas em diretas e indiretas, como mostra a Figura 8.

Figura 1 - Tipos de Recompensas

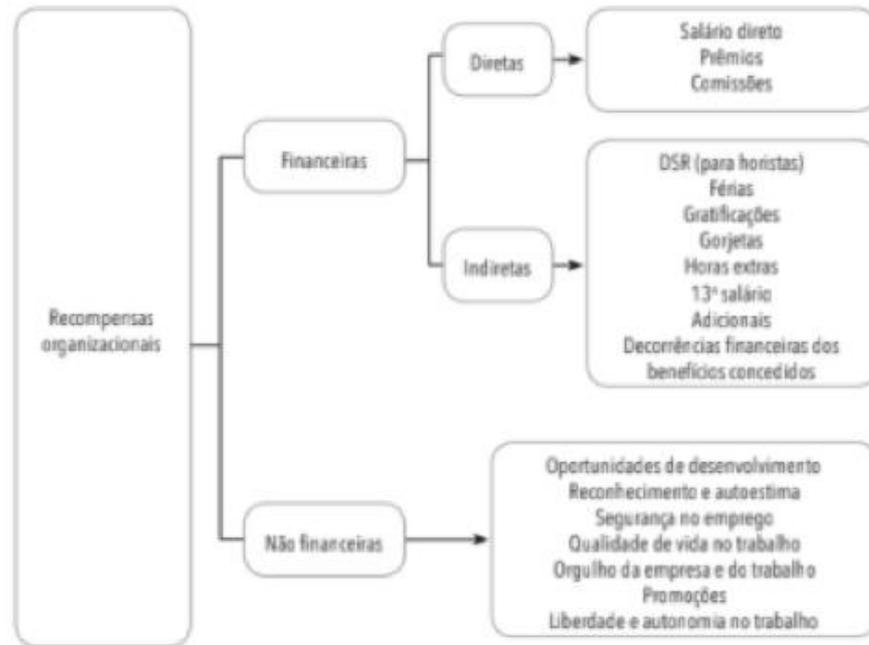


FIGURA 2 Os diversos tipos de recompensas.

Fonte: Chiavenato, 2014, p. 242

- **Recompensas não financeiras:** são recompensas que afetam diretamente a satisfação das pessoas com o sistema de remuneração, recompensas oferecidas pela organização, como oportunidades de crescimento, investimentos em treinamento, orgulho, autoestima, reconhecimento e segurança no emprego.
- **Recompensa financeira direta:** consiste no pagamento em forma de salários, bônus, prêmios e comissões, o salário sendo considerado a retribuição em função dos serviços e do cargo que exercido durante determinado período.
- **Recompensa financeira indireta:** é o salário indireto, advindo do plano de benefícios oferecido pela organização (como alimentação subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida em grupo, etc.) e de cláusulas da convenção coletiva do trabalho, como férias,

gratificações, gorjetas, adicionais (periculosidade, insalubridade, adicional noturno, adicional de tempo de serviço, etc.), participação nos resultados, horas extraordinárias.

A soma da recompensa financeira direta e indireta forma a remuneração, e segundo os autores Boas e Andrade (2009) as recompensas financeiras podem estar ligadas diretamente aos objetivos de realização empresarial, como lucro ou prejuízo (participação nos resultados), ao tempo de serviço, ao desempenho excepcional ou mérito concedido aos melhores profissionais.

Chiavenato (2014) também comenta que o sistema de recompensas deve levar em conta o reforço positivo de Skinner: todo comportamento é determinado pelas suas consequências.

O reforço positivo é orientado para os resultados desejados, e é fundamentado em dois princípios:

1. As pessoas optam por desempenhar as atividades pelas quais obterão maiores benefícios e recompensas. No trabalho priorizarão realizar atividades que sabem que serão bem vistas e poderá ter um retorno, no sentido de bônus financeiro, recompensas devido ao resultado obtido com tal atividade.

2. As recompensas obtidas reforçam a melhora do desempenho. Se você exerceu bem uma atividade, recebeu uma recompensa financeira, ou não, você se sentirá mais motivado a realizá-la de uma forma boa novamente, colocando dedicação em sua ação, e por consequência seu desempenho será melhorado.

E a teoria do reforço positivo também defende que as pessoas se comportam por uma das duas razões:

1. Porque um tipo ou nível de desempenho é constantemente recompensado.
2. Porque um padrão de desempenho específico já foi recompensado, de maneira que se espera que a recompensa se repita.

Então como já existe essa constância na recompensa, a dedicação para alcançar aquele nível de desempenho já é algo exercido sendo uma forma mais segura de receber uma recompensa, financeira ou não.

O salário, os benefícios e as outras recompensas devem proporcionar um pacote total de recompensas que seja favorável tanto para o trabalhador quanto para a organização. Segundo Andrade e Boas (2009, p. 235) uma organização que acredita que as pessoas são seu maior patrimônio, tem a obrigação de lhes proporcionar reconhecimento, não apenas pelo dinheiro, mas para garantir altos níveis de desempenho é necessário que as pessoas percebam justiça nas recompensas que recebem.

“Sem dúvida, as recompensas não representam um custo para a organização, mas sim um investimento necessário para assegurar seus resultados finais.” (CHIAVENATO, 2014, p. 240)

2.2.1 Benefícios

Como comentado no tópico anterior, os benefícios sociais, ou pacote de benefícios, oferecidos pela organização são caracterizados como parte da recompensa financeira indireta.

Segundo Chiavenato (2014) a origem e o desenvolvimento dos benefícios nas organizações ocorreram devido a grande competição no mercado entre as organizações para atrair e manter talentos, a novas atitudes dos colaboradores quanto aos benefícios, a exigências dos sindicatos e dos contratos coletivos de trabalho, a exigências da legislação trabalhista e previdenciária, como meios lícitos de deduções de impostos e obrigações tributárias e a contribuição para o bem-estar dos colaboradores e da comunidade. Atualmente, os benefícios oferecidos pelas organizações são considerados como atrativos para reter seus talentos.

Os planos de benefícios sociais foram inicialmente orientados por perspectiva paternalista e unilateral justificada pela preocupação de reter pessoal e reduzir a rotatividade principalmente nas organizações cuja atividade fosse desenvolvida em condições rudes e adversas. Rapidamente, a iniciativa se espalhou aos demais tipos de organizações. Hoje, os planos de benefícios são intensamente avaliados e discutidos quanto aos propósitos, custos e valores, responsabilidade pela gestão, critérios de avaliação, etc. (CHIAVENATO, 2014, p. 290)

Conforme citação, inicialmente os benefícios surgiram por uma necessidade de reter os funcionários em uma época em que as organizações forneciam condições adversas de trabalho, conforme foi evoluindo, atualmente para o fornecimento de benefícios é necessário avaliar previamente o propósito de fornecimento destes custos, se cabe no orçamento disponibilizado para essa finalidade, como será a gestão desses benefícios e como será avaliado esse benefício.

Segundo Boas e Andrade (2009) os benefícios como remuneração variável representam uma parte considerável na remuneração total dos funcionários, e são facilidades, conveniências, vantagens e serviços sociais que as empresas oferecem aos seus funcionários.

Os benefícios costumam ser um fator considerável na hora da aceitação de uma oferta de emprego, entre escolher uma empresa que paga o preço de mercado e oferece apenas benefícios obrigatórios por lei, e uma que também paga o preço de mercado, mas oferece vários benefícios adicionais, normalmente o candidato opta pela segunda opção, por isso pode-se dizer que os benefícios oferecidos por uma organização também possuem importância sobre a imagem da empresa perante a comunidade. Esse oferecimento de benefícios é essencial para a atração e retenção da mão de obra qualificada, ainda mais quando os requisitos do negócio impõe alto nível de capacitação profissional, hoje em dia os benefícios ganham outro significado pois precisam corresponder aos motivos que impulsionam as pessoas a se sentirem satisfeitas, e não são mais vistos apenas como elementos compensatórios, agora são vistos como fortes fatores de melhoria da produtividade e da qualidade de vida na empresa e na sociedade.

Quanto a sua natureza, Chiavenato (2014, p. 291) divide os benefícios entre monetários e não monetários.

- Benefícios monetários: normalmente incluídos na folha de pagamento, é uma contribuição em dinheiro, como 13º salário, gratificações, complementação do salário em afastamentos por doença, etc.

- Benefícios não monetários: benefícios oferecidos em forma de serviços, vantagens e facilidades para os funcionários, como refeitório, assistência médico-hospitalar, assistência odontológica, serviço social e aconselhamento, clube ou grêmio, transporte, horário flexível, etc.

Os benefícios, tanto monetários que oferecem recompensas em dinheiro, como não monetários que oferecem recompensas em serviços e facilidades, existem para atender expectativas e necessidades dos colaboradores e estão ligados a objetivos e estratégias da organização.

Os autores Andrade e Boas (2009, p. 98) também comentam que os planos de benefícios têm objetivos individuais, econômicos e sociais:

a) Objetivos individuais servem para atender às necessidades das pessoas proporcionando-lhes uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranquila e produtiva. Os objetivos individuais dos planos de benefícios e serviços visam proporcionar melhores condições de trabalho e buscam satisfazer fatores higiênicos e motivacionais.

b) Objetivos econômicos, ou organizacionais, funcionam como um elemento de atração e retenção de pessoal. O objetivo é reduzir a fadiga física e psicológica das pessoas, apoiar o recrutamento de pessoal e atrair mais candidatos, reduzir o absenteísmo e a

rotatividade de pessoal, melhorar a qualidade de vida das pessoas e minimizar o custo das horas trabalhadas.

c) Objetivos sociais é quando a empresa procura preencher deficiências e carências da previdência social, do sistema educacional e dos demais serviços prestados pelo governo e pela comunidade, como, por exemplo, transporte e segurança. Servem para ajudar o funcionário no cargo, através de gratificações, prêmios de produção e seguro de vida; fora do cargo, mas dentro da organização, com o refeitório na empresa, cantina e atividades de lazer ou ginástica laboral; fora da organização, com recreação, atividades esportivas e transporte oferecido pela própria empresa.

Quanto à legalidade dos benefícios, Chiavenato (2014, p. 291) separa em benefícios legais e espontâneos, conforme sua exigibilidade.

- Benefícios legais: são benefícios obrigatórios por lei, exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou por convenção coletiva entre sindicatos, podendo ser pagos pela organização ou pelos órgãos previdenciários. Os principais são férias, 13o salário, aposentadoria, seguro de acidentes do trabalho, auxílio-doença, salário-família e salário-maternidade.

- Benefícios espontâneos: são fornecidos pela empresa por livre espontânea vontade, a fim de gratificar seus funcionários e atender suas necessidades principais. São eles gratificações, refeições subsidiadas, transporte subsidiado, seguro de vida em grupo, empréstimos, assistência médico-hospitalar, entre muitos outros.

Atualmente, grande parte dos benefícios que compõem o pacote de benefícios das organizações, são Espontâneos. É necessário estar inovando e buscando diferencial em seus benefícios, portanto o investimento em benefícios espontâneos tem sido cada vez maior por parte das organizações e o surgimento de novos benefícios espontâneos têm se expandido de forma rápida nos últimos anos. Percebemos que benefícios legais não são os que chamam atenção dos colaboradores ou potenciais colaboradores, e sim a diversidade e especificidade dos espontâneos.

2.2.1.1 Benefícios Modernos

O aspecto motivacional é composto por vários fatores, mesmo que os principais são aqueles que se originam no próprio indivíduo, existem fatores motivacionais que podem ser estimulados por meio de ações por parte da organização, como a disponibilização de benefícios tangíveis e imediatos, que a diferenciam como local de trabalho, empregadoras e retentoras de talentos. (CLARO; PROFETA, 2018)

Segundo um estudo de Puentes-Palacios, Pacheco e Severino (2013 apud CLARO; PROFETA, 2018) quanto pior é a percepção do trabalhador quanto às promoções, recompensas e benefícios distribuídos, maior será o estresse. Isso ocorre porque o profissional possui objetivos, necessidades e expectativas com relação à sua atividade e ao seu ambiente de trabalho. O autor Rocco (2009, apud ESPINOZA; MOCTEZUMA, 2020) comenta que um funcionário insatisfeito custa mais à empresa em termos econômicos, pois além de apresentar um baixo nível de desempenho, está mais sujeito a cometer erros ou faltar ao trabalho, tendo a empresa que arcar com o custo da insatisfação. Portanto, um funcionário satisfeito tende a ser mais produtivo, criativo e engajado, e se um ambiente capaz de atrair, motivar e reter aqueles que trabalham bem puder ser criado, os sujeitos terão mais probabilidade de ser bem-sucedidos e competitivos por mais tempo.

De acordo com Claro e Profeta (2018, p. 121)

É intuitivo considerar que ampliar a gama de Benefícios Sociais e investir na melhoria da QVT constituem estratégias que podem levar à maior atratividade/retenção de talentos nas organizações e que ambas concorrem para melhorar o comprometimento das pessoas e, conseqüentemente, a produtividade delas no trabalho.

As pessoas trabalham cada vez mais, por alternativas de compensação além de compensações econômicas. Certos benefícios podem ser considerados um salário emocional. Os autores Espinoza e Moctezuma (2020) abordam o conceito de salário emocional, como um instrumento facilitador para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal do empregado. A autora Granados (2011, apud ESPINOZA; MOCTEZUMA, 2020) afirma que a vida no trabalho é afetada não somente por fatores intrínsecos que se apresentam no dia a dia durante o trabalho, mas também por tudo que acontece em sua vida pessoal, fatores que integram o cotidiano do trabalhador com amigos, família e com o que ele faz no tempo livre.

De acordo com Andrade e Boas (2009, p. 99): “Benefícios mostram a lealdade da empresa para com os funcionários”. Segundo os autores, foi realizada uma pesquisa em dezembro de 1999 que mostrou que os benefícios espontâneos mais encontrados no mercado eram assistência médica, seguro de vida e restaurante, oferecidos em todas as empresas pesquisadas. Com isso, podemos perceber que esses três benefícios, por estarem presentes no mercado já há algumas décadas, podem não ser mais considerados diferenciais.

Knapik (2015) afirma que as empresas a partir da segunda década do Século XXI, que tratam seus colaboradores como parceiros, fazem com que eles agreguem valores intangíveis, como responsabilidade, comprometimento, dedicação, fé na missão, pois sabem que irão colher os frutos dessa parceria, seja com recompensas remuneratórias, com benefícios indiretos e/ou com o reconhecimento institucional e desse modo as organizações são capazes de conduzi-las e mantê-las no status de excelência e sucesso. As necessidades, valores, capacidades e competências variam de indivíduo para indivíduo, em virtude da época e do ambiente que está vivendo, convergindo diretamente para o objetivo organizacional de retenção de talentos. Devido a isso, nos dias atuais, muitas empresas adotam uma postura flexível e de negociação com os colaboradores quanto ao pacote de benefícios, adaptando-o às diferentes necessidades de cada funcionário da empresa. O autor ainda comenta que os benefícios mais presentes nas empresas são planos de saúde e odontológico, auxílio-educação, plano de previdência privada, descontos nos produtos da empresa, vale-farmácia, vale-refeição, transporte subsidiado, utilização de cartão de crédito da empresa, telefone celular, horário flexível, serviços de lazer (clubes, grêmios) e premiações.

De acordo com Stalmašeková, Genzorová e Čorejová (2017), empresas empregadoras estão recentemente tentando cuidar dos seus empregados muito além do que só recompensando eles com salário, estão fornecendo uma grande variedade de benefícios com o objetivo de motivá-los a fim de alcançar sua melhor performance. Parte dessa motivação para alcançar sua melhor performance vêm de recompensas, por isso o pacote de benefícios ganhou muita importância na última década. Para as organizações esse pacote de benefícios representa uma oportunidade de se diferenciar no mercado de trabalho, atrair os melhores talentos e reter os atuais funcionários. Atualmente muitas empresas estão construindo sua identidade corporativa em um atrativo e diferencial pacote de benefícios, um típico exemplo é o Google. Benefícios corporativos é uma ferramenta poderosa na mão das empresas, os benefícios são uma ótima oportunidade para atrair, desenvolver e reter talentos, somente empregados satisfeitos podem se identificar com a empresa e fazer seu trabalho da melhor forma possível. (STALMAŠEKOVÁ et al., 2017)

Empresas, não só do Brasil, mas do mundo todo estão usando benefícios de forma estratégica. Na Eslováquia, país localizado na Europa Central, a prática de fornecer bons benefícios corporativos foi trazida por empresas estrangeiras que empregavam um número significativo de pessoas no mercado de trabalho, e os benefícios eram uma parte importante da sua cultura empresarial. Em 2016 o web jornal eslovaco platy.sk publicou uma pesquisa realizada com 65.0000 trabalhadores, sobre quais foram os benefícios mais utilizados nas

empresas eslovacas em 2015, dentre eles estavam bebidas a vontade e gratuitas no ambiente de trabalho, auxílio educação, auxílio idiomas, focados no inglês e alemão para realizarem negociações com clientes, horário flexível, fornecimento de celular e computador por parte da empresa, feriados, auxílio transporte, subsídio de moradia, auxílio atividades esportivas, bônus financeiros, bônus de natal, pagamento mais alto de horas extras, valores adicionais para a aposentadoria, bônus para casamento, e para nascimento de bebês.

Já nos Estados Unidos, grandes empresas americanas entenderam que precisam de benefícios generosos para atrair funcionários talentosos. Com base na pesquisa de satisfação de funcionários americanos, realizada pela empresa Glassdoor em 2016, para 60% dos entrevistados, os benefícios são o principal motivo pelo qual as pessoas decidem aceitar uma proposta de emprego, ou não. As grandes empresas americanas procuram refletir os benefícios dos seus colaboradores no trabalho realizado, e fornecem benefícios como cadeiras de massagem, chef particular, aulas de ioga. A empresa Airbnb, considerada o melhor lugar para se trabalhar em 2016, fornece um benefício de 2 mil dólares anuais para seus funcionários viajarem por lazer. (STALMAŠEKOVÁ et al., 2017)

Dessa forma, podemos observar que benefícios corporativos é um assunto atual e global, onde empresas de diversos países e segmentos entendem que recompensar seus colaboradores somente com a remuneração já não é mais o suficiente.

Em 2020, com o início da pandemia e do isolamento social, devido ao novo vírus COVID-19, muitas empresas precisaram se adaptar e se reinventar referente às novas necessidades que os colaboradores apresentaram, com isso, novos benefícios foram atribuídos às organizações, e benefícios já presentes foram reforçados. De acordo com uma notícia publicada na Forbes (2020)

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), mais de 18 milhões de brasileiros sofrem de ansiedade; e de acordo com dados oficiais do Ministério da Saúde, os transtornos psicológicos são a terceira maior causa de afastamento dos colaboradores nas empresas ao solicitarem o auxílio-doença pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).”

Se as organizações já possuíam a obrigação de fornecer um ambiente de trabalho saudável, essa responsabilidade se tornou mais indispensável do que nunca no cenário em que estamos vivendo, fornecendo recursos como equipamentos adequados para o home-office, atividades de interação, apoio financeiro, médico e psicológico.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo de Procedimentos Metodológicos, apresenta-se as escolhas feitas conforme a necessidade da pesquisa, uma vez que eles servem como base para resolução do problema de pesquisa e alcance dos objetivos abordados.

Este capítulo é dividido em cinco tópicos: o Tipo de pesquisa, que identifica as características da pesquisa aplicada; os Sujeitos da Pesquisa, que define os sujeitos abordados para chegar à resolução do problema de pesquisa; a Coleta de Dados, que explica como o levantamento dos dados foi obtido; a Análise de Dados, que analisa os dados obtidos; a Limitação do Estudo, que demonstra as restrições existentes durante a realização do trabalho e na obtenção de informações.

3.1 TIPO DE PESQUISA

De acordo com Prodanov (2013) uma pesquisa pode ser classificada como exploratória, descritiva ou explicativa. A pesquisa exploratória possui a finalidade de trazer mais informações sobre o assunto abordado, fazendo com que seja possível definir o tema de pesquisa, os objetivos e a formulação de hipóteses. Já a pesquisa descritiva busca descrever as características de uma determinada população, fenômeno ou até mesmo estabelecer a relação entre variáveis, por meio da observação, registro e análise de dados sem que eles sejam manipulados, ou seja, sem a interferência do pesquisador. A ideia principal é descobrir como um fato ocorre e qual é sua relação com outros fatos. Por último, a pesquisa explicativa que possui o objetivo de explicar a razão pela qual as coisas acontecem ou são, e entender melhor a realidade e depois estudar os fatores encontrados com profundidade. São realizadas por meio do registro, análise, classificação e interpretação dos fenômenos que foram observados. Desta forma, a pesquisa do presente estudo pode caracterizar-se como descritiva, por buscar conhecer e analisar os benefícios fornecidos pela empresa, por meio de entrevista, questionário e documentação.

O autor Prodanov (2013) ainda caracteriza uma pesquisa em quantitativa e qualitativa. A pesquisa quantitativa traduz em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las, fazendo o uso de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc.) Já a pesquisa qualitativa se baseia na interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados a eles, não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas, o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o

pesquisador é o instrumento-chave e eles tendem a analisar seus dados indutivamente. Desta forma, a pesquisa do presente estudo também pode caracterizar-se tanto como qualitativa como quantitativa, qualitativa por conhecer a listagem dos benefícios fornecidos pela empresa, com informações descritivas sobre o funcionamento dos mesmos, e quantitativa por analisar a percepção dos funcionários quanto a esses benefícios, medindo o resultado da satisfação de forma numérica.

Por fim, a pesquisa também pode ser caracterizada como um estudo de caso, por ser uma pesquisa realizada sobre uma amostra específica que possa servir como base em contextos semelhantes, como uma pesquisa de campo, por ser uma pesquisa fundamentada na observação de um contexto determinado, e como uma pesquisa aplicada, por ser realizado estudo descritivo cujo principal objetivo é a geração de conhecimento para aplicação prática e imediata, dirigidos à solução de problemas específicos.

3.2 SUJEITOS

Os sujeitos do presente trabalho foram selecionados com base em cada objetivo específico.

Quadro 1- Objetivos Específicos x Sujeitos

Objetivos Específicos	Sujeitos
a) Identificar os benefícios oferecidos na empresa ESSS e seus objetivos;	Coordenadora de Compensação e Benefícios da empresa EngineeringSimulationScientific Software
b) Analisar a percepção dos colaboradores quanto aos benefícios disponibilizados pela empresa ESSS;	Colaboradores dos escritórios do Brasil
c) Verificar quais são os benefícios modernos mais relevantes para os colaboradores da empresa ESSS;	Colaboradores dos escritórios do Brasil
d) Sugerir melhorias com base no que foi percebido na coleta de dados;	-

Fonte: Elaborado pela Autora

Para alcançar o objetivo específico afoi utilizado auxílio da coordenadora de compensação e benefícios da empresa, por ser o sujeito com maior conhecimento sobre

determinado assunto, a fim de entender a fundo os benefícios fornecidos aos colaboradores e o objetivo de cada um.

Já para alcançar os objetivos **b** e **c** podemos considerar os colaboradores que fizeram parte da pesquisa como público-alvo. O público-alvo são os 175 colaboradores do Brasil, em um total de 200 colaboradores distribuídos mundialmente, estes distribuídos nos escritórios, sendo 109 colaboradores em Florianópolis, 33 em São Paulo e 33 no Rio de Janeiro.

3.3 COLETA DE DADOS

Segundo Prodanov (2013) alguns métodos de coleta de dados são: observações diretas e indiretas, entrevistas, questionários, narrativas, registros de áudio e vídeo, diários, cartas, documentos, entre outros. Neste trabalho, optou-se por utilizar entrevista, aplicação de questionário e pesquisa documental como ferramentas para a coleta de dados.

Quadro 2 - Objetivos Específicos x Sujeitos x Coleta de Dados

Objetivos Específicos	Sujeitos	Coleta de Dados
a) Identificar os benefícios oferecidos na empresa ESSS e seus objetivos;	Coordenadora de Compensação e Benefícios da empresa EngineeringSimulationScientific Software	Pesquisa documental Entrevista
b) Analisar a percepção dos colaboradores quanto aos benefícios disponibilizados pela empresa ESSS;	Colaboradores dos escritórios do Brasil	Questionário
c) Verificar quais são os benefícios modernos mais relevantes para os colaboradores da empresa ESSS.	Colaboradores dos escritórios do Brasil	Questionário
d) Sugerir melhorias com base no que foi percebido na coleta de dados;	-	-

Fonte: Elaborado pela Autora

Para a pesquisa bibliográfica e fundamentação teórica, os principais autores utilizados para os respectivos temas foram Walton (1973), Sucesso (1998), Ferreira (2011) e Chiavenato

(2014) para o tema “Qualidade de Vida no Trabalho”, Andrade e Boas (2009) e Chiavenato (2014) para os temas “Recompensas” e “Benefícios” e Stalmašeková, Genzorová e Čorejová (2017) e Claro e Profeta (2018) para o tema de “Benefícios Modernos”.

Para atingir o objetivo **a** foi realizada uma pesquisa documental, utilizando um documento da empresa, e-book de benefícios, como método de coleta de dados e uma entrevista com a coordenadora de compensação e benefícios da empresa, com perguntas baseadas no intuito de conhecer todos os benefícios fornecidos pela empresa, entender qual é o objetivo que cada um deles visa atender ao serem fornecidos e como eles podem ser obtidos.

O autor Prodanov (2013) ainda define entrevista como a obtenção de informações sobre determinado assunto ou problema. A entrevista pode ser padronizada ou estruturada, quando segue um roteiro preestabelecido, ou não padronizada ou não estruturada, quando não existe rigidez de roteiro. E ele define o questionário como uma série ordenada de perguntas, em que deve ser objetivo e deve estar acompanhado de instruções que expliquem a natureza da pesquisa e ressaltem a importância e a necessidade das respostas, a fim de motivar o informante.

Para atingir o objetivo **b** e **c** foi aplicado um questionário como método de coleta de dados. O questionário foi enviado por e-mail aos 175 colaboradores que constituem os escritórios do Brasil, presentes em Florianópolis, São Paulo e Rio de Janeiro, a fim de identificar a satisfação, a frequência de uso e a percepção deles quanto aos benefícios fornecidos pela empresa.

Para a elaboração do questionário, foi utilizada a classificação dos benefícios presentes no e-book, em que divide os benefícios entre Bem-estar, Qualidade de Vida, Educação Continuada, Saúde e Premiação. Foram realizadas também perguntas relacionadas com a teoria do autor Sucesso (1998) com a finalidade de relacionar os benefícios com pontos de Qualidade de Vida no Trabalho abordados pelo autor.

O questionário foi respondido grande parte em escalas, quanto à satisfação, que variava entre, “Insatisfeito” e “Muito satisfeito”, quanto à frequência, que variava entre “Nunca utilizei” e “Utilizo muito” e quanto a relação dos benefícios com pontos da QVT, que variava entre “Discordo” e “Concordo totalmente”.

Foi enviado um e-mail a todos os colaboradores da região Brasil, o qual apresentava a pesquisa e os convidava a respondê-la, com um prazo de 5 dias. Nos primeiros 3 dias a adesão de respostas foi bem positiva e mais de 57% da população em questão já havia respondido. No dia seguinte a taxa de resposta foi baixa, então a autora entrou em contato pelo canal de

comunicação da empresa individualmente com 15 pessoas com quem mais possui afinidade, solicitando que respondessem a pesquisa. No último dia, foi enviado mais um e-mail reforçando a pesquisa e solicitando a participação dos colaboradores. Após os esforços mencionados anteriormente e 5 dias com o questionário aberto, obtivemos um retorno total de 119 respondentes, 68% da população em questão.

Após definir qual a população total do estudo, foi possível através de um cálculo de amostragem saber qual seria o número mínimo de respostas necessárias para os resultados serem confiáveis e não comprometerem o estudo. Para isso, foi utilizada uma fórmula para a estimação de amostras que é exposta na Figura 9.

Figura 2 - Fórmula para estimar a proporção do tamanho da amostra em uma população finita exposta por Martins (2011)

$$n = \frac{(z_g^2 \cdot p \cdot q \cdot N)}{e^2(N-1) + z_g^2 \cdot p \cdot q}$$

Em que:

n = tamanho da amostra;

z_g = abscissa da distribuição normal padrão, fixado um nível de confiança g;

p = estimativa da proporção p;

q = 1 - p;

N = tamanho da população;

e = erro amostral (máxima diferença permitida entre p e p)

Com base na população alvo já conhecida de 175 (N), considerando um nível de confiança de 95% (Score Z= 1,96) e um erro amostral de 5,0% (e), obteve-se uma amostra final de 121 respondentes necessários. Porém, como citado anteriormente, 119 colaboradores responderam ao questionário, então os cálculos foram refeitos considerando 119 respondentes (n) e 95% de confiança (Z), consequentemente obtivemos 5,1% de erro amostral (e). Obviamente, o erro amostral e o tamanho da amostra seguem sentidos contrários. Quanto maior o tamanho da amostra, menor o erro cometido e vice-versa, conforme mostrado nos cálculos acima. Então, diante do exposto, a quantidade de colaboradores que participaram da pesquisa foi atualizada como os sujeitos dos objetivos específicos b e c, conforme Quadro3.

Quadro 3 - Objetivos Específicos x Sujeitos - Atualizada

Objetivos Específicos	Sujeitos
a) Identificar os benefícios oferecidos na empresa ESSS e seus objetivos;	Coordenadora de Compensação e Benefícios da empresa EngineeringSimulationScientific Software
b) Analisar a percepção dos colaboradores quanto aos benefícios disponibilizados pela empresa ESSS;	119 colaboradores dos escritórios do Brasil
c) Verificar quais são os benefícios modernos mais relevantes para os colaboradores da empresa ESSS.	119 colaboradores dos escritórios do Brasil
d) Sugerir melhorias com base no que foi percebido na coleta de dados;	-

Fonte: Elaborado pela Autora

3.4 ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados possui o objetivo de identificar os procedimentos adotados pelo autor (aluno) para obter informações dos dados coletados. (PRODANOV, 2013)

É na análise que o pesquisador entra em um detalhamento maior sobre os dados obtidos no trabalho estatístico, com o intuito de conseguir respostas para suas indagações. Segundo Prodanov (2013) essa análise pode ocorrer de forma quantitativa por meio de métodos estatísticos, como frequência, correlação, associação, e de forma qualitativa por meio de análise de conteúdo, construção de teoria e análise de discurso.

Quadro 4-Objetivos Específicos x Sujeitos x Coleta de Dados x Análise

Objetivos Específicos	Sujeitos	Coleta de Dados	Análise
a) Identificar os benefícios oferecidos na empresa ESSS e seus objetivos;	Coordenadora de Compensação e Benefícios da empresa EngineeringSimulationScientific Software	Pesquisa documental Entrevista	Qualitativa
b) Analisar a percepção dos	119 colaboradores dos	Questionário	Qualitativa/Quantit

colaboradores quanto aos benefícios disponibilizados pela empresa ESSS;	escritórios do Brasil		ativa
c) Verificar quais são os benefícios modernos mais relevantes para os colaboradores da empresa ESSS.	119 colaboradores dos escritórios do Brasil	Questionário	Quantitativa
d) Sugerir melhorias com base no que foi percebido na coleta de dados;	-	-	Qualitativa

Fonte: Elaborado pela Autora

A análise qualitativa analisou a listagem dos benefícios fornecidos pela empresa por meio de informações descritivas, sendo utilizada análise de conteúdo, seguindo os passos de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Já a análise quantitativa analisou a percepção dos funcionários quanto aos benefícios, medindo o resultado da satisfação de forma numérica e por percentuais, sendo utilizada técnica de análise de dados simples, utilizando média e frequência absoluta. O presente estudo é considerado dedutivo por utilizar a forma de análise informativa para que se chegue a uma solução, com o objetivo de apresentar soluções verdadeiras com base em premissas verdadeiras, respeitando uma lógica validada.

É importante ressaltar que os dados foram coletados pelo formulário utilizando a classificação da empresa, para dividir os benefícios em conjuntos, mas a fim de analisar os dados de uma forma eficaz e relacionar com a teoria de Qualidade de Vida no Trabalho, os dados serão classificados e analisados levando em conta os 8 fatores do Modelo de Walton.

3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

O presente trabalho limitou-se à aplicação do questionário apenas aos colaboradores do Brasil, presentes nos escritórios de Florianópolis, São Paulo e Rio de Janeiro.

Sendo assim, os resultados deste estudo não irão refletir a realidade dos colaboradores de outras sedes da empresa, presentes em outros nove países, Argentina, Chile, Colômbia, México, Peru, Estados Unidos, Espanha, França e Portugal.

4 ANÁLISE DE DADOS

No capítulo de Análise de Dados, serão apresentadas as características da empresa analisada, os dados coletados através das ferramentas de pesquisa utilizadas para cada um dos objetivos específicos, e a análise dos dados, traçando um paralelo entre a percepção dos colaboradores da empresa a respeito do tema Benefícios Modernos Como um Pilar de Qualidade de Vida no Trabalho.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA ESSS

A EngineeringSimulationandScientific Software (ESSS) é uma multinacional brasileira sediada na cidade de Florianópolis/SC. A empresa disponibiliza ao mercado as mais avançadas ferramentas de Computer-AidedEngineering (CAE) na área de fluidodinâmica, análise estrutural, eletromagnetismo e multifísica, além de customização e desenvolvimento de softwares sob medida de acordo com a necessidade de cada cliente.

As soluções disponibilizadas pela companhia têm papel fundamental nos projetos das empresas mais inovadoras do mundo para fornecerem produtos radicalmente melhores e mais eficientes aos seus mais de 500 clientes nos mais diversos segmentos da indústria: óleo e gás, aeroespacial, automotivo, metal mecânico, geração de energia, turbomáquinas, processos químicos e mineração.

Criada em 1995 a partir do Laboratório de Simulação Numérica em Mecânica dos Fluidos e Transferência de Calor da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com o objetivo de estabelecer um elo entre a produção científica desenvolvida nas universidades e a aplicação deste conhecimento na indústria. Neste mesmo ano, a ESSS desenvolveu softwares customizados para o Centro de Pesquisas da Petrobras e recebeu o Prêmio Max Award, da Fensoft, pelo Desenvolvimento da Biblioteca de Programação COI-lib. Atualmente, a companhia conta com aproximadamente 200 funcionários em seus escritórios no Brasil, Argentina, Chile, Colômbia, México, Peru, Estados Unidos, Espanha, França e Portugal.

Inovação e excelência técnica são os pilares que permitem à ESSS fornecer soluções de simulação de alto valor agregado.

- Missão: Fornecer soluções de simulação para uma engenharia inovadora.
- Visão: Soluções próprias, completas e integradas de simulação para o mercado mundial.

- Valores: Respeito Integral às Pessoas, Excelência, Cultura de Inovação, Saúde Corporativa, e Foco no Cliente.

4.2 PACOTE DE BENEFÍCIOS (OBJETIVO A)

Ao realizar a análise documental, de documentos concedidos pela empresa, junto ao conhecimento da autora em relação à política de benefícios, foram levantados 34 benefícios oferecidos pela empresa EngineeringSimulationAndScientific Software aos seus colaboradores, que são listados no Quadro 5.

Quadro 5 - Benefícios oferecidos pela Empresa EngineeringSimulationandScientific Software

01 - No DressCode	10 - Cartão Refeição & Alimentação	19 - Ressarcimento de Bens em Viagens	28 - Campanha de Vacinação
02 - Horário flexível	11 - Cartão Complementar (Combustível/Alimentação)	20 - Convênios & Parcerias	29 - Licenças- Maternidade e Paternidade estendidas
03 - Home-office híbrido	12 - Auxílio Home-office	21 - Cursos de Idiomas	30 - Abono de Licenças e Afastamento
04 - Café da manhã no office	13 - Auxílio Creche	22 - Cursos de Especialização	31 - Premiação TalentHunters
05 - Happy Friday	14 - Seguro de Vida	23 - Cursos Técnicos	32 - Premiação Finder'sFee
06 - Confraternização de Fim de Ano	15 - Vale-Transporte	24 - Cursos Instituto ESSS	33 - Premiação por Objetivos
07 - ESSS Running	16 - Férias Prolongadas ou Antecipadas	25 - Convênio Médico	34 - Premiação de Vendas
08 - EmpréstimoConsignado	17 - Folgas Remuneradas (vérperas de Natal e Ano novo)	26 - Convênio Odontológico	
09 - Jornada Reduzida - 40h	18 - Auxílio Mudança	27 - Saúde Emocional - ZenKlub	

Fonte: Elaborado pela Autora

Com o intuito de relacionar os benefícios oferecidos pela empresa ESSS com a teoria de QVT, classificamos esses benefícios nas oito categorias presentes no modelo de Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton. Os benefícios foram alocados conforme o entendimento da autora sobre cada categoria.

4.2.1 Compensação adequada e justa

Os benefícios de Premiação foram alocados no primeiro critério de Walton, explicados abaixo:

Premiação TalentHunters: Bonificação dada aos colaboradores pelas indicações de novos profissionais e contratação dos mesmos, facilitando o processo de atração e seleção da empresa. Os valores de bonificação são adicionados na folha de pagamento do colaborador responsável pela indicação, após o período de experiência de 3 meses do indicado e variam entre níveis operacionais, táticos e estratégicos das vagas. O valor da premiação da indicação de cargos de níveis operacionais (Estagiários e Assistentes) é R\$500,00, de níveis táticos (Especialistas, Desenvolvedores, Analistas, SRs, PLs e JRs) é R\$2.000,00 e de níveis estratégicos (Diretores e Gerentes) é R\$3.000,00. O colaborador poderá indicar candidatos a qualquer momento através do e-mail do departamento de gestão de pessoas, anexando o currículo do candidato e a vaga na qual ele está se candidatando, ou o candidato ao se cadastrar na plataforma de Atração e Seleção deverá informar o e-mail do colaborador que o indicou, durante a aplicação na vaga desejada. Nesse caso, o colaborador receberá um e-mail automático, solicitando a validação dessa indicação.

Premiação Finder'sFee: Premiação para incentivar a indicação de alunos para cursos de curta e longa duração realizados pelo Instituto ESSS, que é um departamento e um tipo de negócio realizado pela empresa, concedendo prêmios monetários semestrais aos colaboradores que indicaram e as vendas foram efetuadas. É um incentivo aos colaboradores a participar para ajudar a empresa atingir seus objetivos de venda de curso. A premiação é monetária, valor variável entre o número de indicações feitas pelo colaborador e matrículas realizadas, pago em folha de pagamento, podendo realizar indicações a qualquer momento.

Premiação de Vendas: Visa reconhecer e valorizar os profissionais que atuam na área comercial ao alcançarem as metas e os resultados estabelecidos pela empresa a cada quatro meses e anualmente. Premiação monetária, depositada na folha de pagamento, fornecida a cada 4 meses aos colaboradores dos setores de vendas que atingirem a meta. É um incentivo aos colaboradores a participar para ajudar a empresa atingir seus objetivos de venda.

Considerado uma remuneração variável, é considerada uma estratégia da empresa para remunerar além do salário base, proporcionar ao colaborador que trabalha com vendas uma remuneração maior em determinados períodos. Recebe a premiação quem atingir a partir de 70% da meta do quarter, o cálculo para saber o valor da premiação leva em consideração o percentual da meta e a proporcionalidade do salário da pessoa.

Premiação por Objetivos: Este prêmio consiste em bonificar os colaboradores das áreas pela superação de objetivos e metas estabelecidas no período. Normalmente fornecido de forma anual e pré estabelecidos por cada departamento, sem ter uma política ou valor fixos.

4.2.2 Condições de segurança e saúde do trabalho

Os benefícios alocados no segundo critério de Walton foram de Auxílio home-office, , Cartão Refeição & Alimentação, Cartão Complementar, Vale-Transporte, Ressarcimento de Bens, Auxílio Mudança, Convênio Odontológico, Saúde Emocional, Campanha da Vacinação, Convênio Médico, explicados abaixo:

Auxílio home-office: Benefício criado no período de pandemia, monetário fornecido de forma mensal, a fim de ajudar no pagamento de contas, como luz e internet, e infraestrutura para o home-office. O benefício é disponibilizado via cartão de benefícios, sendo um valor mensal de R\$150,00 para colaboradores efetivos e valor de R\$112,00 para estagiários. Para a empresa é uma forma de apoiar o colaborador a ter uma infraestrutura adequada e assim trabalhar de forma tranquila e ter uma produtividade similar ao que teria no escritório, e para o colaborador gera mais conforto no seu espaço de trabalho em casa.

Cartão Refeição & Alimentação: Fornecidos um valor mensal por meio de cartão de benefício para uso em restaurantes e supermercados, adequando-se ao custo de vida em cada região onde estamos presentes, sem desconto em folha, conforme política. Objetivo em proporcionar aos colaboradores uma condição de remuneração para fornecer uma alimentação adequada e suprir uma necessidade básica do colaborador e muitas vezes de sua família também. O valor fornecido é equivalente ao número de dias úteis no mês, normalmente o total sendo aproximadamente R\$716,62.

Cartão Complementar: Valor mensal fornecido em cartão de benefício para abastecimento em postos de combustível ou utilização do valor para complementar o benefício no cartão refeição e/ou alimentação. O valor fornecido é fixo mensal como um benefício a mais a ser utilizado para colocar gasolina nos meios de transporte dos

colaboradores, ou utilizados como complemento no valor utilizado na alimentação. O total mensal é de R\$594,00 para efetivos e R\$332,00 para estagiários.

Vale-Transporte: Fornecido para o colaborador realizar o deslocamento em transporte coletivo da residência ao trabalho. O valor é disponibilizado em cartão, conforme os dias úteis no mês. O benefício é obrigatório por lei. Segundo a Lei Nº 7.619, o funcionário pode utilizar o benefício em veículos de transporte público, coletivo e urbano, sejam eles municipais ou interestaduais. A circulação deve ser feita em linhas fixas e com tarifas fixadas. Portanto, ônibus, metrô e trens estão liberados para uso do VT. Transportes especiais ou particulares, como carro próprio e táxi, não são contemplados. É importante ressaltar que o uso do vale é permitido apenas para o trajeto entre casa e trabalho, o benefício não inclui os deslocamentos feitos no intervalo para refeição.

Ressarcimento de Bens: Apoio em eventual ocorrência de roubo ou furto de bens pessoais durante viagens à trabalho ou visita aos clientes. Benefício aplicado somente para os colaboradores que viajam pela empresa, para eventos e visitas aos clientes, estes normalmente sendo Técnicos e Vendedores. O ressarcimento ocorre na forma de reembolso, por transferência bancária.

Auxílio Mudança: Visa proporcionar subsídio a quem necessita mudar de cidade/país para prestar serviço à ESSS em um outro território, conforme política. O auxílio fornecido é de 50% de um salário mensal destinado exclusivamente aos colaboradores que decidirem se mudar para outra cidade/país, o que é relativamente um percentual baixo. No ano de 2020, somente dois funcionários utilizaram esse benefício.

Convênio Odontológico: Convênio odontológico Odontoprev, com descontos e benefícios em diversos serviços odontológicos em cada região onde a empresa está presente. Esse benefício tem o objetivo de proporcionar ao colaborador uma estrutura básica de acesso à dentistas e procedimentos odontológicos. O convênio odontológico é opcional e extensivo a familiares, realizado com coparticipação por parte dos funcionários com o valor mensal de R\$23,00. O colaborador que quiser esse convênio, deve solicitar ao e-mail do departamento de gestão de pessoas e o valor será descontado mensalmente da folha de pagamento.

Saúde Emocional: Convênio com a plataforma ZenKlub, extensivo a dependentes, facilitando o acesso a consultas relacionadas à saúde emocional a um valor mais acessível. As sessões são realizadas pela plataforma ZenKlub de forma online e podem ser realizadas de onde o colaborador estiver. Qualquer sessão é concedida no valor de R\$70,00 por consulta aos colaboradores da ESSS, e os serviços disponibilizados na plataforma são profissionais nas diversas especialidades, como coaches, psicanalistas, psicólogos e demais terapeutas, por

meio de uma plataforma de orientação psicológica online. O pagamento da sessão é realizado diretamente na plataforma do Zenklub, através de cartão de crédito/débito pessoal. A implantação do benefício surgiu durante a pandemia, para sanar uma demanda levantada internamente através de pesquisas de home-office com objetivo de promover bem-estar e saúde emocional para os colaboradores. Serão disponibilizadas 4 sessões por mês de 50 minutos.

Campanha da Vacinação: A empresa promove campanha de vacinação contra a gripe (vacina tetra/trivalente) anualmente na ESSS. É fornecido um subsídio para que os colaboradores realizem a vacinação em locais privados também. Normalmente o valor fornecido de subsídio é de R\$130,00, aplicado a todos os colaboradores. No ano de 2021, como um dos CNAEs da empresa engloba atividade de indústria, a ESSS conseguiu disponibilizar antecipadamente lugar na fila da vacina da COVID-19 para seus colaboradores.

Convênio Médico: A empresa busca contratar as melhores operadoras de plano de saúde em cada região, com subsídio integral sem coparticipação para os colaboradores, ocorrendo desconto em folha somente para a inclusão de dependentes. Um dos diferenciais do plano é a cobertura nacional e a internação em apartamento individual. O plano utilizado é o Bradesco Saúde. Esse benefício tem o objetivo de proporcionar ao colaborador uma estrutura básica de acesso à recursos médicos, profissionais qualificados e exames. Esse benefício só é fornecido aos colaboradores celetistas, estagiários não possuem Convênio Médico.

4.2.3 Uso e desenvolvimento de capacidades

Os benefícios alocados no terceiro critério de Walton foram os de Cursos, que oferecem desenvolvimento, explicados abaixo:

Cursos de Idiomas: Benefício oferecido para o desenvolvimento de idiomas, a empresa oferece um subsídio mensal aos colaboradores que optam por realizar aulas, bem como disponibiliza o espaço interno para realização das aulas, facilitando a mobilidade e economia de tempo dos colaboradores. Benefício disponível aos colaboradores após 3 meses de empresa. Valor de R\$130,00 disponibilizado para realização de aulas, incentivo existente por ser uma empresa multinacional que preza pelo desenvolvimento em outras línguas. O valor é pago diretamente ao professor escolhido, por meio de emissão de nota fiscal. Para ter acesso a esse benefício é necessário solicitar ao e-mail do departamento de gestão de pessoas.

Cursos Técnicos: Auxílio integral nos treinamentos de curta duração relacionados à melhoria e desempenho da atividade/função escolhidos pelos colaboradores interessados. Para

ter acesso a esse benefício é necessário solicitar ao e-mail do departamento de gestão de pessoas e ter aprovação do seu gestor, assim a empresa arca com o valor integral do curso, não tendo um valor fixo. Benefício oferecido para dar a oportunidade para o colaborador se desenvolver, adquirindo conhecimentos técnicos ligados às atividades que ele desenvolve no dia a dia de trabalho.

Cursos de Especialização: A empresa oferece anualmente em julho aos colaboradores interessados bolsa de estudos para cursos de especialização (pós-graduação, MBA, mestrado, doutorado), somente podendo ser disponibilizado após 1 ano de empresa. Os critérios para a obtenção da bolsa estão relacionados à aplicação do curso voltado às áreas de atuação da empresa, ao desempenho do colaborador no último ano, avaliado na Avaliação de Desempenho e ao orçamento anual que a empresa disponibiliza para essa questão. Benefício oferecido para dar a oportunidade para o colaborador se desenvolver, adquirindo conhecimentos técnicos e fornecendo à empresa uma equipe diferenciada sendo um diferencial de mercado. Disponibilizado o valor de R\$440,00 em folha de pagamento, aos colaboradores interessados que tiveram solicitação aprovada pelo gestor.

Cursos Instituto ESSS: Oferecido aos colaboradores que possuem interesse, o auxílio integral nos treinamentos de curta e pós-graduação pelo Instituto ESSS, após 1 ano de empresa, somente podendo ser disponibilizado. Benefício opcional aos colaboradores que solicitarem acesso aos cursos do Instituto ESSS destinados à Engenharia e Simulação Computacional. Para ter acesso a esse benefício é necessário solicitar ao e-mail do departamento de gestão de pessoas.

4.2.4 Oportunidades de crescimento contínuo e segurança

Os benefícios de Abono de licenças e Afastamentos e Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas fornecem segurança e foram alocados no quarto critério de Walton, explicados abaixo:

Abono de Licenças e Afastamentos: Abonos de licenças e afastamentos do trabalho para assuntos relacionados à saúde física e emocional, visando colaborar com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores. Benefício fornecido por legislação, sendo necessário a comprovação por meio de atestados e justificativa.

Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas: Fornecimento de licença maternidade para 6 meses e paternidade para 20 dias, beneficiando a saúde do bebê e trazendo qualidade de vida para a família. Aplicada aos colaboradores que tiverem o nascimento de um

filho(a). A licença maternidade é fornecida por lei no total de 120 dias, a empresa optando por estender para 240 dias a fim de colaborar com a qualidade de vida do funcionário e sua família. Benefício fornecido mediante apresentação de certidão de nascimento.

4.2.5 Integração social na organização

Os benefícios alocados no quinto critério de Walton, foram os de Confraternização de Fim de Ano, Happy Friday e Café da Manhã na empresa, responsáveis por incentivar a integração entre os colaboradores, explicados abaixo:

Confraternização de Fim de Ano: Festa de encerramento de ano para integração das equipes e celebração das conquistas da empresa. Realizada normalmente em dezembro, uma em cada região dos escritórios, mas a maior e principal ocorrendo sempre em Florianópolis/SC abertas à vindas dos colaboradores de outros escritórios. Festa open bar e open food exclusivamente para os colaboradores da empresa.

Happy Friday: Evento temático que ocorre no escritório, organizado pelas equipes para celebração dos aniversariantes do mês. Ocorria antes do período de pandemia na penúltima sexta-feira de cada mês. No início do ano é feito um sorteio definindo qual equipe fica com qual data, e as equipes são responsáveis em organizar, escolher o tema, as comidas, as bebidas e validar com a área de gestão de pessoas o orçamento, que também realiza as encomendas. No dia da Happy Friday, a jornada de trabalho pode ser realizada somente até 16h, sendo justificada a ausência de trabalho nas horas restantes do dia.

Café da Manhã na empresa: Café da manhã servido diariamente nos escritórios para a comodidade dos colaboradores. Incluindo pães, frios, frutas e outras coisas. Benefício fornecido como objetivo de integração entre os colaboradores, fornecer conforto e qualidade em uma necessidade básica, e é um diferencial na empresa e no mercado.

4.2.6 Constitucionalismo

Os benefícios alocados no sexto critério de Walton foram Folgas Remuneradas, Férias Prolongadas ou Antecipadas, Seguro de Vida e Jornada Reduzida, explicados abaixo:

Folgas Remuneradas: A ESSS disponibiliza a todos os colaboradores dois dias de folga remunerada ao ano, sendo eles véspera de natal e de ano novo para o colaborador aproveitar o tempo livre. Benefício que não impacta questões financeiras da empresa, mas que faz a diferença para o colaborador.

Férias Prolongadas ou Antecipadas: Por lei, se as férias do colaborador forem em período com feriado, podem ser prolongá-las, adquirindo um dia a mais de folga. O colaborador ainda pode antecipar até 10 dias de férias após o 4º mês de trabalho. Para ambas situações deve ser solicitado no portal do colaborador disponível na intranet da empresa.

Seguro de Vida: A empresa oferece seguro de vida a todos os colaboradores com regime CLT, sendo a apólice de 10x o valor do salário mensal. Definido por legislação, com objetivo principal de dar suporte para a família ou para o colaborador em caso de ocorrer algo mais grave com a sua saúde.

Jornada Reduzida: A jornada de trabalho adotada pela empresa é de 40hs semanais, uma redução de 208hs de trabalho ao ano, com possibilidade de compensação de horas em banco. Por legislação a semana trabalhista tem 44h, mas a empresa adotou o benefício de exigir menos horas de trabalho semanalmente, a fim de fornecer uma melhor qualidade de vida ao colaborador.

4.2.7 Trabalho e espaço total de vida

Os benefícios alocados no sétimo e penúltimo critério de Walton foram Horário Flexível, Home-office Híbrido, Auxílio Creche, Convênios & Parcerias, ESSS Running, Empréstimo Consignado em que auxiliam na vida profissional e pessoal.

Horário Flexível: O horário de trabalho é flexível para todos os colaboradores, com início do expediente entre 7am e 9am e intervalo de almoço de no mínimo 30 minutos facultativos. Benefício oferecido ao colaborador, para poder fazer adequações em sua rotina, e para a empresa é uma forma de estratégia de mercado.

Home-office Híbrido: Possibilidade de trabalhar home-office quando necessário, mesmo antes da pandemia, otimizando o tempo com deslocamentos, melhora a qualidade de vida e promove uma cultura orientada a resultados. Benefício oferecido para o colaborador ter opções e flexibilidade para realizar sua rotina, sendo também uma forma de estratégia de mercado.

Auxílio Creche: É disponibilizado auxílio financeiro para creche, conforme diretrizes estabelecida em CCT Regional. Benefício disponível somente para mães nos escritórios de Florianópolis/SC e São Paulo/SP e fornecidos para mães e pais no escritório do Rio de Janeiro/RJ. O auxílio creche é somente fornecido para filhos de até 7 anos em Florianópolis/SC e São Paulo/SP, e até 4 anos no Rio de Janeiro/RJ. Fornecido um valor

definido em convenção, podendo ser variado entre R\$450,00 e R\$500,00, valor concedido por meio de reembolso, necessária apresentação da nota fiscal mensalmente.

Convênios & Parcerias: Descontos e benefícios em diversos serviços em cada região onde a empresa está presente, como restaurantes, barbearia, etc. Esses descontos variam entre 5% a 20% de desconto no valor final do produto ou serviço, e estão listados detalhadamente no portal do colaborador.

ESSS Running: Incentivo à prática esportiva em grupo para melhora da saúde com orientação de personaltrainer. Grupo de corrida que ocorria 1x por semana antes da pandemia. Benefício oferecido para incentivar o exercício da atividade física na vida do colaborador, e a integração entre colaboradores de diferentes áreas, departamentos e níveis. O colaborador interessado, poderia comparecer ao local agendado para as corridas.

Empréstimo Consignado: A empresa oferece convênio com a empresa Leve com o objetivo de viabilizar empréstimos consignados a taxas mais acessíveis com desconto em folha de pagamento. Benefício fornecido a fim de facilitar problemas financeiros que os colaboradores venham a ter, como medida paliativa referente a sua saúde financeira.

4.2.8 Relevância social da vida no trabalho

Para o último critério de Walton, não identificamos benefícios para classificar nessa categoria, porém a empresa possui características que consideramos importantes pontuar com relevância social da vida no trabalho.

Em abril de 2021 a ESSS foi certificada pelo GreatPlacetoWork Brasil como um Excelente Lugar para Trabalhar, demonstrando que as práticas, cultura e ambiente da empresa oferecem uma experiência muito positiva aos colaboradores. A empresa responsável pelo selo GPTW realizou uma pesquisa interna com os colaboradores da ESSS, abordando diversos pontos que a classificassem como uma empresa boa para trabalhar. Após a análise dos resultados da pesquisa, foi possível concluir que a empresa é um excelente lugar para se trabalhar.

A empresa ESSS também realiza uma ação anual #makeadifference em que incentivam seus colaboradores a realizar doações para 5 diferentes instituições beneficentes, dobrando o valor doado, em que o objetivo é impactar positivamente a sociedade fazendo o bem social. No total já foram doados mais de R\$19 mil reais para várias instituições.

4.3 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES COM RELAÇÃO AOS BENEFÍCIOS FORNECIDOS PELA EMPRESA ESSI (OBJETIVO B)

Após a realização do levantamento de dados sobre o perfil dos colaboradores dos escritórios do Brasil da empresa ESSI, o estudo voltou-se a questões relacionadas ao pacote de benefícios disponibilizado pela empresa para conseguir identificar a percepção dos colaboradores sobre o mesmo. É importante ressaltar que a coleta de dados possui uma confiabilidade de 95% e uma margem de erro de 5,1% visto que não foram obtidas respostas de todos os colaboradores dos escritórios do Brasil.

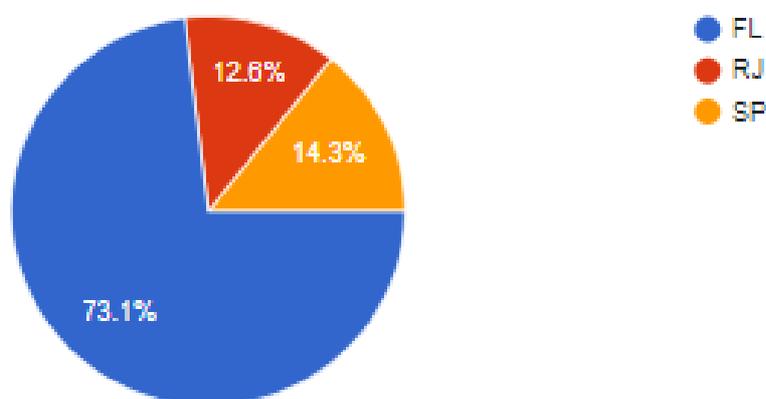
Conforme apresentado no capítulo de procedimentos metodológicos o questionário utilizado para avaliar a percepção dos colaboradores foi elaborado com base no modelo de Walton, utilizando os oito critérios propostos pelo autor.

4.3.1 Perfil dos respondentes

Para compreender a fundo a percepção sobre os Benefícios na empresa ESSI primeiro foram levantadas informações sobre o perfil dos colaboradores da empresa.

Em relação à características relacionadas à empresa, primeiramente pode-se perceber nos resultados que grande parte dos respondentes, mais precisamente 73,1%, 87 respondentes, são do escritório de Florianópolis/SC, resultado já esperado pelo escritório ser a matriz da empresa, tendo maior parte dos colaboradores em geral, sendo os escritórios de Rio de Janeiro e São Paulo compostos por um número significativamente menor de colaboradores.

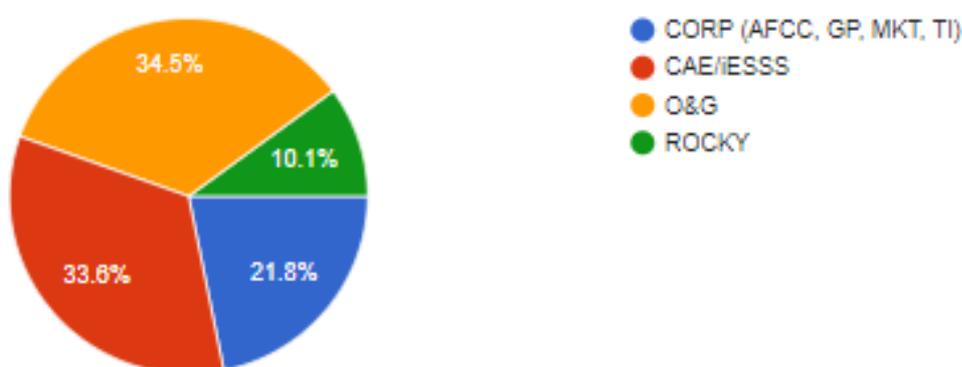
Figura 3 - Escritório de Atuação



Fonte: Elaborado pela Autora

Pode-se perceber também que entre as 4 áreas de atuação da empresa, a maior parte dos respondentes, 68,1%, se dividem entre as áreas de Óleo e Gás (O&G) e de atividades de Computer Aided Engineering (CAE/iESSS). Sendo a área de Óleo e Gás (O&G) com mais respondentes, 34,5%, seguida da área de Computer Aided Engineering (CAE/iESSS), com 33,6% de respondentes, seguida da área Corporativa (CORP (AFCC, GP, MKT, TI)) com 21,8% de respondentes e por fim a área do ROCKY com 10,1% dos respondentes, sendo a área com menos respondentes.

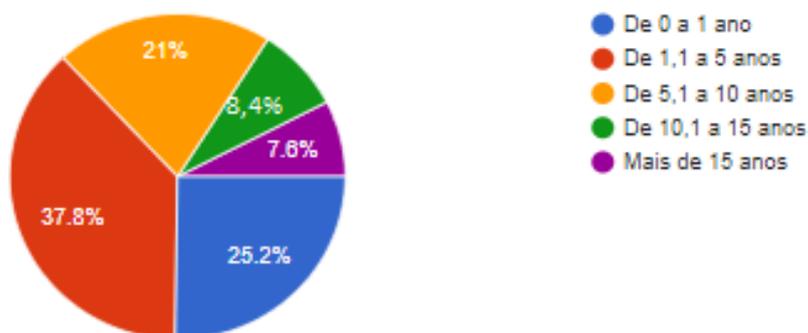
Figura 4 - Área de atuação



Fonte: Elaborado pela Autora

No gráfico a seguir, podemos perceber que a maior parte dos respondentes possuem entre 1,1 a 5 anos de empresa, representados por 37,8%, ou seja 45 respondentes, seguido de 25,2% dos colaboradores respondentes tendo de 0 a 1 ano de empresa, 21% tendo 5,1 a 10 anos, 8,4% tendo de 10,1 a 15 anos e 7,6% tendo mais de 15 anos de empresa, sendo 9 pessoas. Dessa forma pode-se perceber que mais da metade dos respondentes, 58,8%, possuem até 5 anos de tempo de empresa.

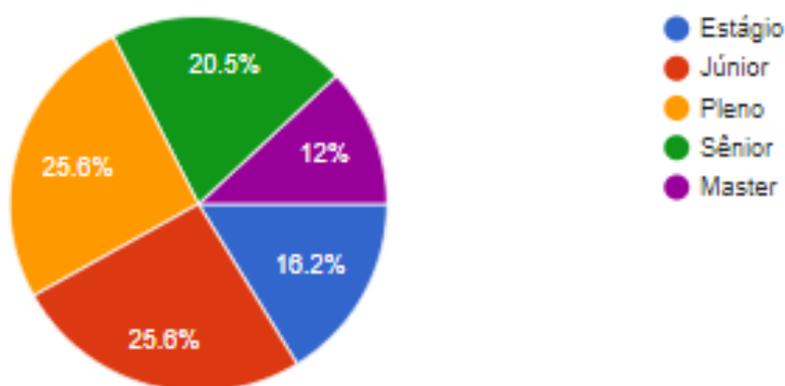
Figura 5 - Tempo de empresa



Fonte: Elaborado pela Autora

Sobre nível do cargo, percebe-se que houve um empate entre os níveis predominante de cargo dos respondentes, estando 25,6% em cargo Júnior e 25,6% em cargo Pleno, representando 61 respondentes. Seguido de 20,5% em cargo Sênior, 16,2% em Estágio e 12% em cargo Master.

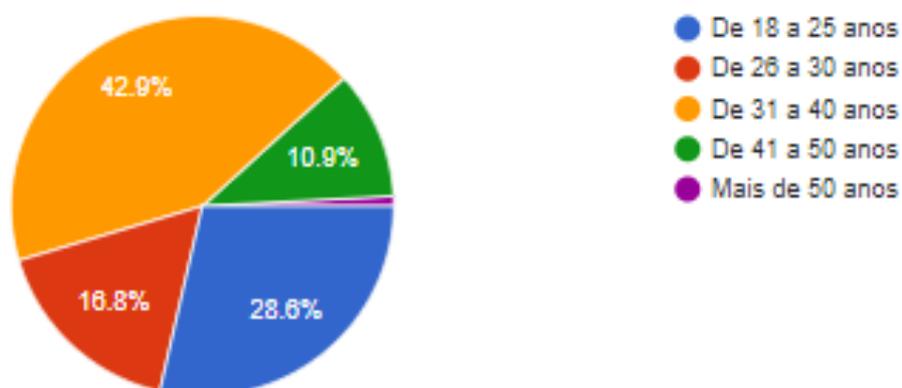
Figura 6 - Nível de cargo



Fonte: Elaborado pela Autora

Passando para a análise das características pessoais dos colaboradores, observa-se que a categoria de idade que mais se sobressaiu nas respostas foi de 31 a 40 anos, com 42,9%, representando 51 respondentes, seguido da idade de 18 a 25 anos representando 28,6%, de 26 a 30 anos representando 16,8%, de 41 a 50 anos representando 10,9% dos respondentes e por último, mais de 50 anos representando somente 1 respondente, com 0,8%.

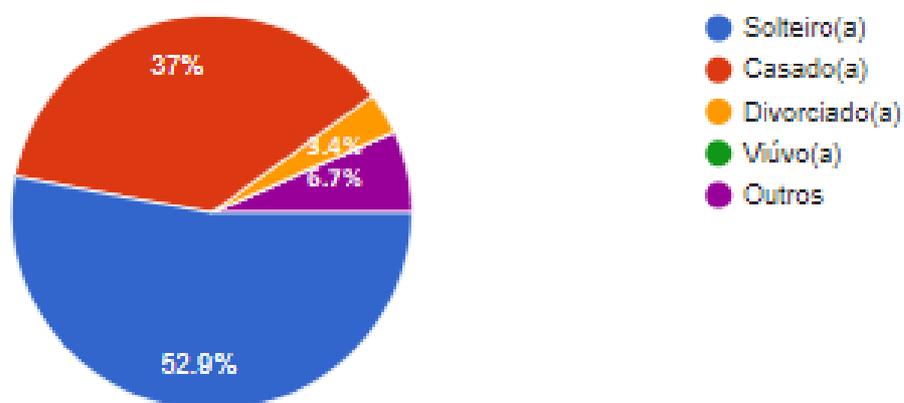
Figura 7 - Idade



Fonte: Elaborado pela Autora

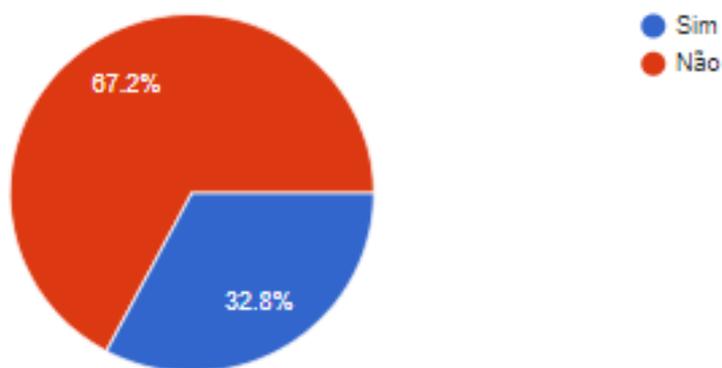
Já ao analisar estado civil, observa-se que mais da metade dos respondentes são solteiros, 52,9%, 63 pessoas, seguido de 37% casados, 6,4% intitulando seu estado civil com outros e 3,4% divorciados, não tendo nenhum respondente viúvo. Sendo desses respondentes, a maioria não possuindo filhos, 67,2%, e os outros 32,8% sim com filhos.

Figura 8 - Estado civil



Fonte: Elaborado pela Autora

Figura 9 - Possui filhos



Fonte: Elaborado pela Autora

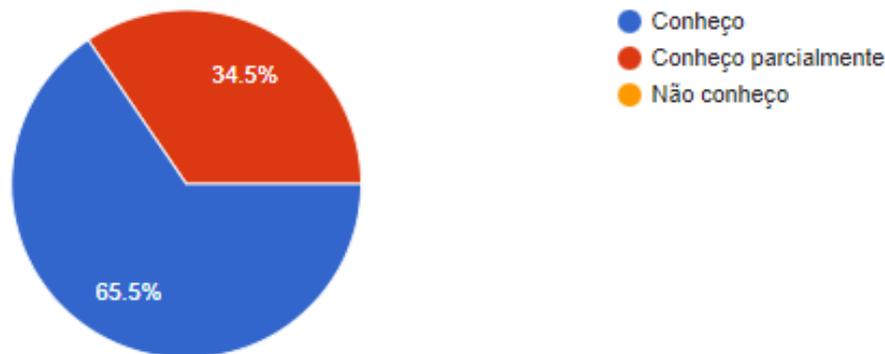
De acordo com a coleta de dados, pode-se presumir que o perfil do colaborador que predomina na empresa ESSS são colaboradores que trabalham a menos de cinco anos na empresa, que possuem nível de cargo júnior ou pleno, possuem entre 31 e 40 anos, são solteiros e não possuem filhos. Esse perfil pode ser considerado um perfil não tão maduro, por apresentar níveis de cargo entre júnior e pleno, e pode ser classificado como conhecedor dos benefícios oferecidos pela empresa e usuário de alguns benefícios mas de outros não por não necessitarem, como Auxílio Creche.

Conforme mencionado anteriormente na Metodologia, a coleta de dados foi realizada com a classificação do e-book da empresa, mas a análise de dados será realizada conforme a classificação do autor Walton, e as 7 primeiras categorias, a última ficando de fora por não ter benefício que se encaixe nessa classificação, a fim de relacionar os benefícios com a teoria de Qualidade de Vida no Trabalho.

4.3.2 Visibilidade dos Benefícios

Quando a visibilidade dos respondentes, 65,5% optaram pela opção “Conheço”, representando 78 respondentes e 34,5% optaram pela opção “Conheço parcialmente”, representando 41 respondentes, não tendo nenhum respondente que optou pela opção “Não conheço”. Os que optaram pela opção “Conheço parcialmente” podem ser parcialmente justificados por não saberem da existência de alguns benefícios específicos.

Figura 10 - Visibilidade dos Benefícios



Fonte: Elaborado pela Autora

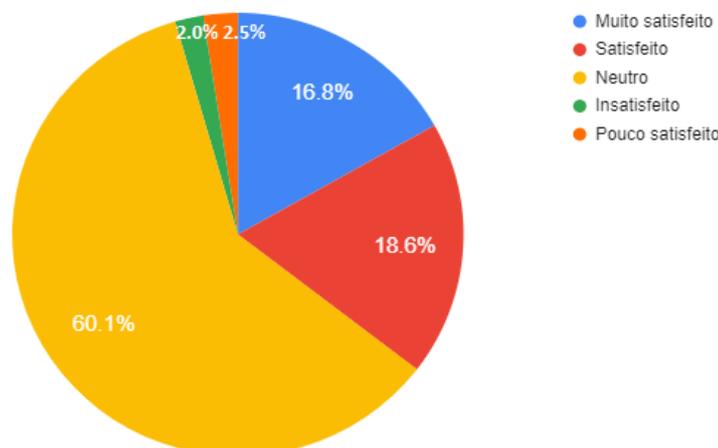
Com relação à visibilidade que os benefícios possuem na empresa, pode-se observar que em um modo geral, os colaboradores possuem conhecimento sobre os benefícios que a empresa oferece.

4.3.4 Compensação Justa e Adequada

A primeira categoria de Walton se refere à Compensação Justa e Adequada que engloba 4 benefícios de Premiação.

O gráfico abaixo, mostra a média com relação às respostas dos colaboradores em respeito dos benefícios que contemplam essa categoria, podendo chegar aos níveis de satisfação geral com relação à primeira categoria de Walton. Pode-se perceber que mais da metade dos respondentes, 60,1% optou pela opção neutro, ou seja são indiferentes quanto esses benefícios, representando 71 colaboradores.

Figura 11 - Satisfação em relação aos Benefícios



Fonte: Elaborado pela Autora

Percebe-se que analisando a satisfação quanto cada benefício separadamente, não existe uma grande variação nos números de respostas entre um benefício e outro. A opção “Neutro” prevalecendo a opção mais selecionada em todos os benefícios dessa categoria, 84 votos na Premiação Finder’sFee, 75 votos na Premiação de Vendas, 58 votos na Premiação por Objetivos e 51 votos na Premiação TalentHunters. Concluindo-se que os colaboradores são indiferentes quanto à esses benefícios, com exceção da Premiação TalentHunters, em que o total de satisfação somando “Muito Satisfeito” e “Satisfeito” sobressai o total de “Neutro”, com 58 votos.

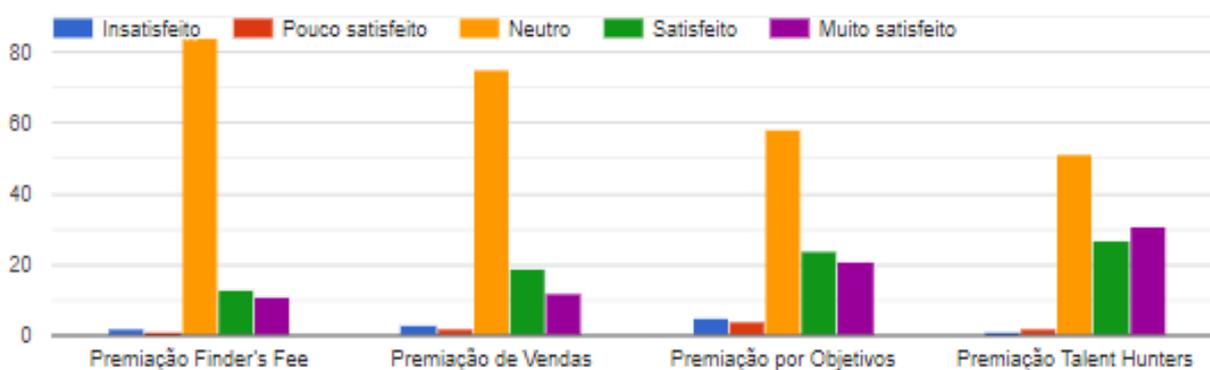
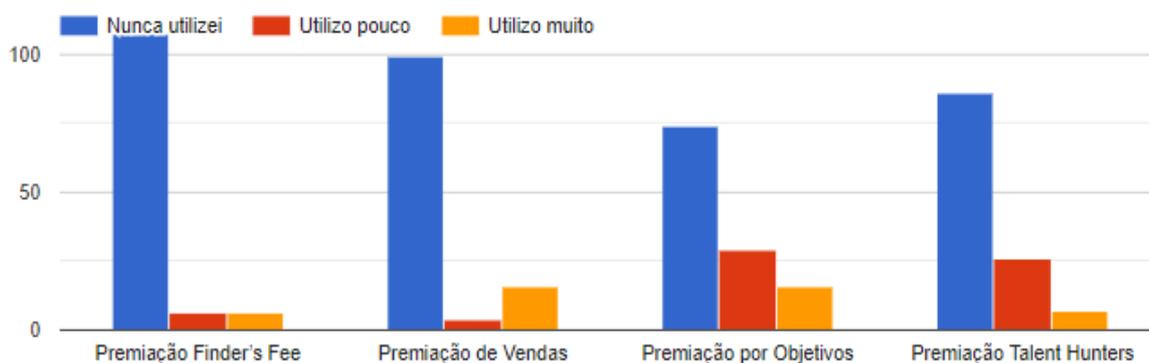


Figura 12 - Satisfação de cada Benefício Separadamente

Fonte: Elaborado pela Autora

Conforme os gráficos abaixo, podemos ver que cada benefício possui o percentual de utilização baixo, a opção “Nunca utilizei” estando predominante. Na Premiação Finder’sFee essa opção representa 90% das respostas, com 107 votos, na Premiação de Vendas representa 83,2%, 99 votos, na Premiação por Objetivos representa 62,2%, 74 votos e na Premiação TalentHunters representa 72,3%, 86 votos.

Figura 13– Premiações



Fonte: Elaborado pela Autora

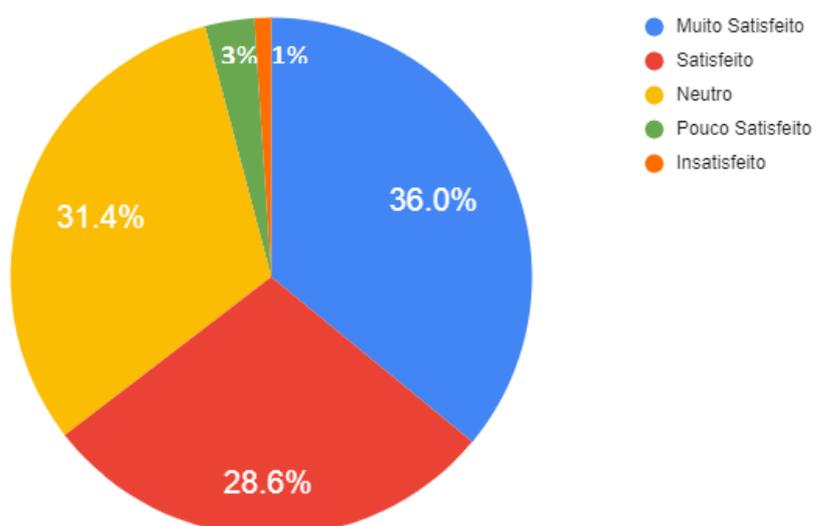
Portanto, nota-se que a opção “Neutro” está diretamente relacionada com a não utilização do benefício.

4.3.5 Condições de Trabalho

A segunda categoria de Walton se refere à Condições de Trabalho que engloba 10 benefícios: Auxílio home-office, Auxílio Mudança, Cartão Refeição & Alimentação, Cartão Combustível/Outros, Campanha da Vacinação, Convênio Médico, Convênio Odontológico, Ressarcimento de Bens em Viagens, Saúde Emocional - Zenklub, Vale-Transporte.

O gráfico abaixo, mostra a média com relação às respostas dos colaboradores em respeito dos benefícios que contemplam essa categoria, podendo chegar aos níveis de satisfação geral com relação à segunda categoria de Walton. Pode-se perceber que a opção que prevaleceu foi de “Muito satisfeito”, com 36%, equivalente a 43 colaboradores, que não ficou tão à frente da opção “Neutro”, 31,4%, equivalente a 37 colaboradores, seguido da categoria “Satisfeito” com 28,6%, equivalente a 34 colaboradores, “Pouco satisfeito” com 3%, equivalente a 3 colaboradores e “Insatisfeito” com 1%, equivalente a 1 colaborador. Em geral, os colaboradores estão satisfeitos com suas condições de trabalho, representando 67,4% do resultado, somando “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, sendo o total de 80 colaboradores.

Figura 14 - Condições de Trabalho

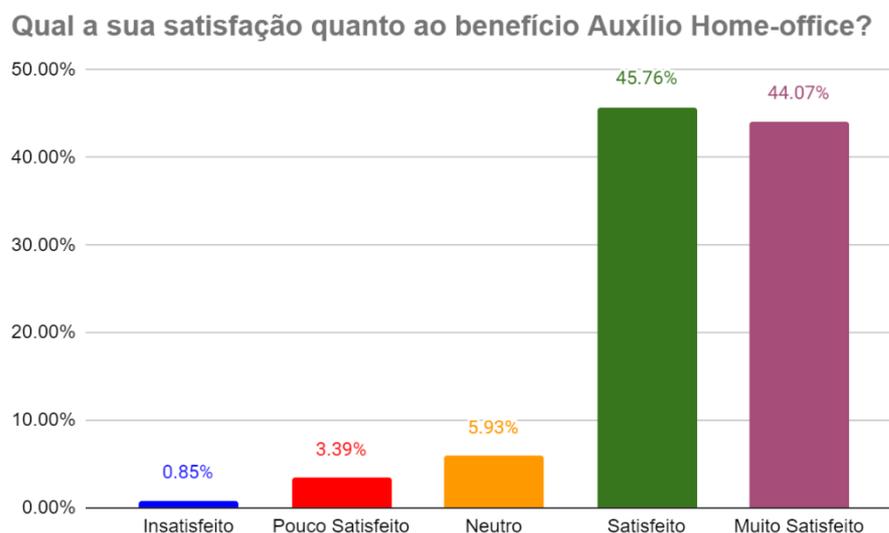


Fonte: Elaborado pela Autora

Quanto ao primeiro benefício dessa categoria, o Auxílio home-office, percebe-se que o maior resultado foi para “Satisfeito” com 45,76% das respostas, 54 votos, seguido de 44,07%

“Muito Satisfeito”, 52 votos, 5,93% “Neutro”, 7 votos, 3,39% “Pouco Satisfeito”, 4 votos, e 0,85% “Insatisfeito”, 1 voto, podendo perceber que a grande maioria dos respondentes estão satisfeitos com esse benefício, totalizando 106 pessoas.

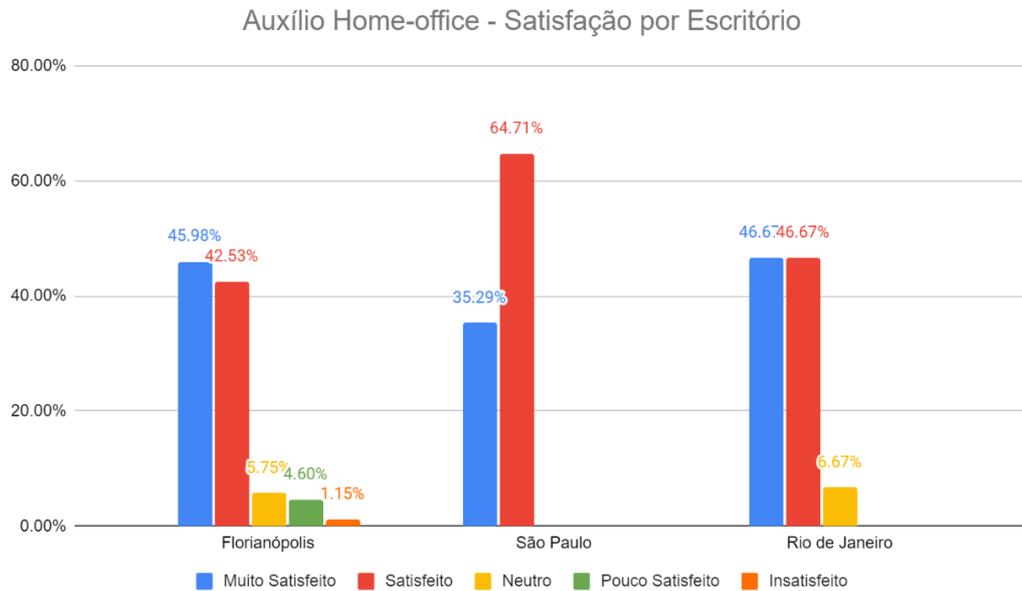
Figura 15 - Satisfação quanto ao Auxílio Home-Office



Fonte: Elaborado pela Autora

Quando analisada a satisfação referente ao benefício Auxílio Home-office por escritório, percebe-se que o escritório que apresenta o maior nível de colaboradores muito satisfeitos é o Rio de Janeiro, com 46,67%, equivalente a 7 pessoas em um total de 15 colaboradores, e o maior nível de colaboradores satisfeitos é em São Paulo, com 64,71%, equivalente a 11 pessoas em um total de 17 colaboradores. Ainda podemos notar que somente no escritório de Florianópolis existem pessoas que estão pouco satisfeitas, 4,60% e insatisfeitas, 1,15%, essas representando 5 pessoas em um total de 87 colaboradores. Nota-se também que em São Paulo, todos os colaboradores estão satisfeitos, por optarem somente pelas opções “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”.

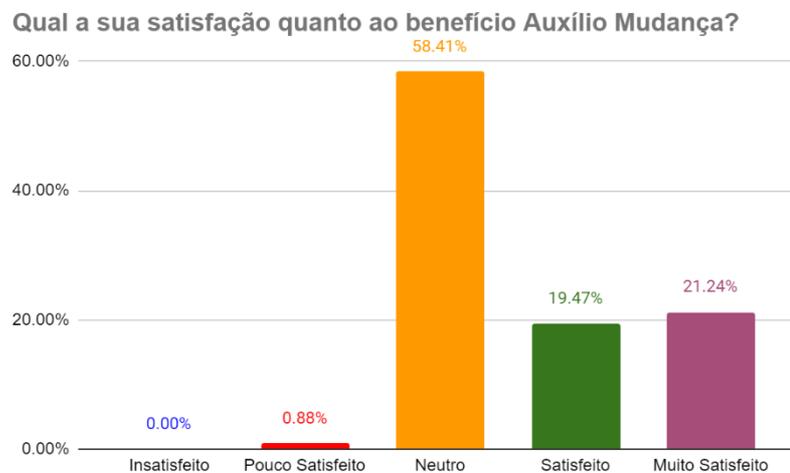
Figura 16 - Auxílio Home-Office - Satisfação por Escritório



Fonte: Elaborado pela Autora

Em relação ao benefício Auxílio Mudança, percebe-se que mais da metade dos respondentes optaram pela opção “Neutro”, demonstrando estar indiferente com 58,41%, total de 69 colaboradores. Observa-se também que mesmo somando as categorias que representam satisfeitos “Muito Satisfeito” e “Satisfeito” o resultado seria 40,71%, 48 colaboradores, ainda assim a opção “Neutro” se sobressai bastante, com 21 votos a mais, resultado esperado, pelo percentual de profissionais que já utilizaram ou precisariam utilizar esse auxílio ser baixo.

Figura 17 - Satisfação quanto ao Benefício Auxílio Mudança

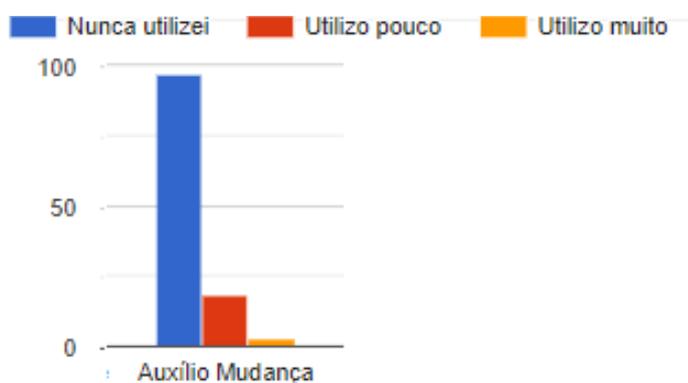


Fonte: Elaborado pela Autora

Nota-se que a predominância da opção “Neutro” representando 58,41% do total de satisfação do benefício Auxílio Mudança está diretamente relacionada com a não utilização do benefício, conforme abaixo, a opção “Nunca utilizei” representando 82,2% dos respondentes, com 97 respostas.

Interessante ressaltar, que o percentual restante que já utilizou o benefício, representado por 17,8% dos respondentes, corresponde o perfil predominante destes respondentes sendo 66,66% colaboradores do escritório de Florianópolis, 66,66% possuem entre 1,1 a 5 anos de tempo de empresa e 47,62% possuem entre 31 e 40 anos.

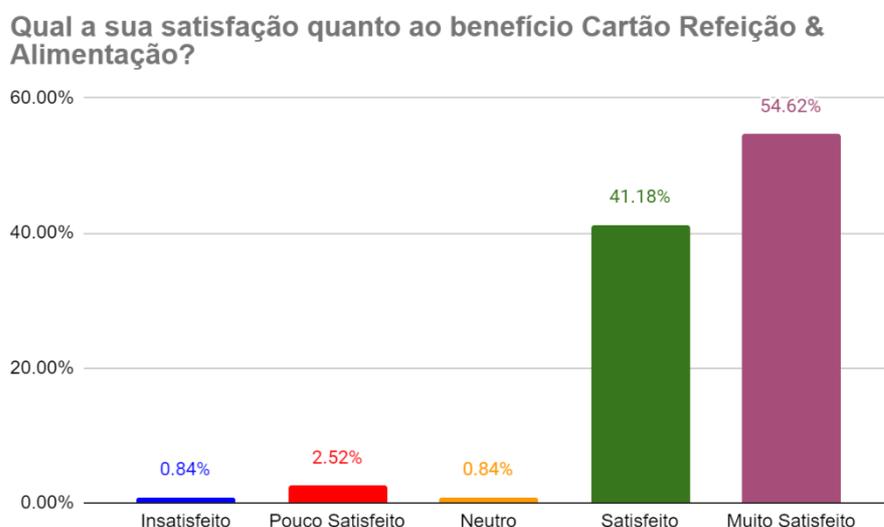
Figura 18 - Utilização do Auxílio Mudança



Fonte: Elaborado pela Autora

Já no benefício Cartão Refeição & Alimentação, percebe-se uma grande satisfação por parte dos colaboradores, 54,63% optou pela opção “Muito Satisfeito”, representando 65 colaboradores de um total de 119, e 41,18% optou pela opção “Satisfeito”, representando 49 colaboradores, seguido de 2,52%, 3 colaboradores, na opção “Pouco Satisfeito”, 0,84%, 1 colaborador, na opção “Neutro” e 0,84%, 1 colaborador, também na opção “Insatisfeito”.

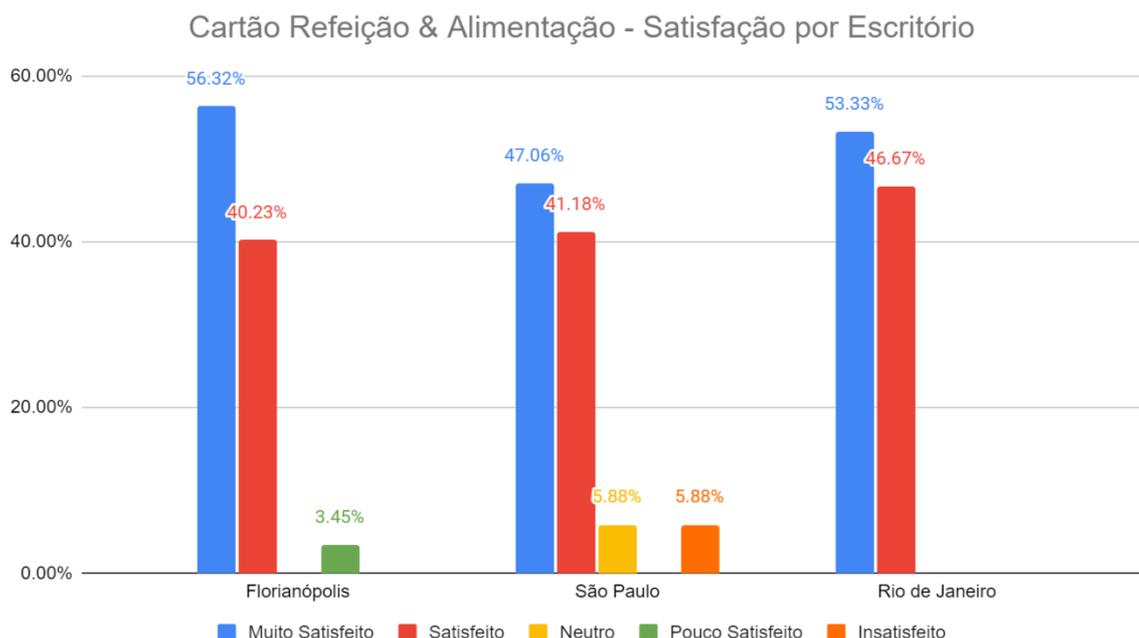
Figura 19 - Satisfação quanto ao Cartão Refeição e Alimentação



Fonte: Elaborado pela Autora

Quando analisada a satisfação referente ao benefício Cartão Refeição & Alimentação por escritório, percebe-se que em todos os três o nível “Muito Satisfeito” prevalece o mais selecionado, seguido de “Satisfeito”. Observa-se também que no Rio de Janeiro todos os respondentes estão satisfeitos com o benefício, sendo 8 colaboradores muito satisfeitos, com 53,33% e 7 colaboradores satisfeitos, com 46,67% do total de 15 colaboradores. Já em São Paulo, 47,06% optaram por “Muito Satisfeito”, sendo 8 colaboradores, 41,18% optaram por “Satisfeito”, sendo 7 colaboradores, 5,88% optaram por “Neutro”, sendo 1 colaborador, e 5,88% optaram por “Insatisfeito”, sendo 1 colaborador, e nenhum optou pela opção “Pouco Satisfeito, em um total de 17 colaboradores respondentes em São Paulo. Já em Florianópolis percebe-se que 49 colaboradores responderam com a opção “Muito Satisfeito”, representando 56,32%, 35 colaboradores respondendo com “Satisfeito”, representando 40,23%, 6 colaboradores respondendo com “Pouco Satisfeito”, representando 3,47% e nenhum colaborador optou pelas opções “Neutro” e “Insatisfeito” em um total de 87 colaboradores respondentes em Florianópolis.

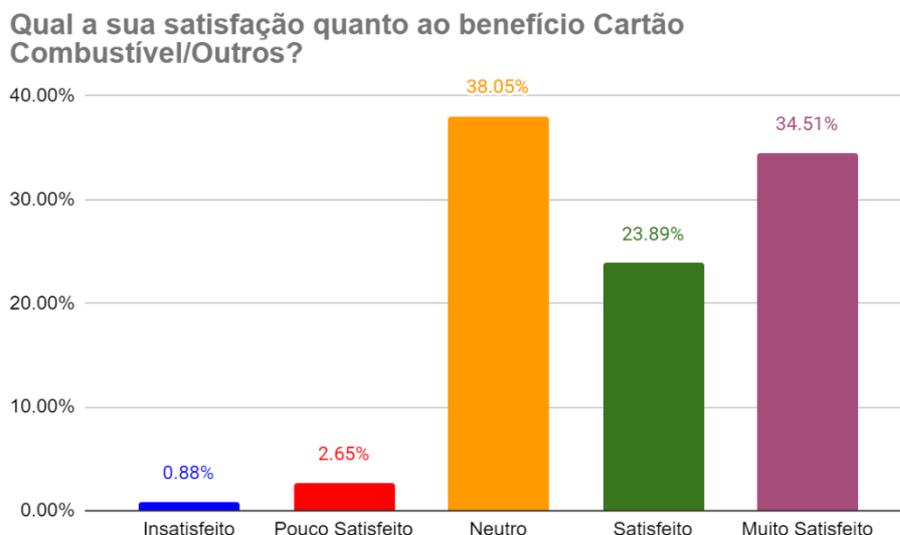
Figura 20 - Cartão Refeição e Alimentação - Satisfação por Escritório



Fonte: Elaborado pela Autora

Em relação ao benefício Cartão Combustível/Outros a escolha predominante foi “Neutro”, com 38,05%, representando 45 respondentes indiferentes, seguido de 34,51% “Muito Satisfeito”, 41 respondentes, 23,89% “Satisfeito”, 28 respondentes, 2,65% “Pouco Satisfeito”, 3 respondentes e 0,88% “Insatisfeito”, 1 respondente. Observa-se que mesmo a opção “Neutro” sendo a mais selecionada com 45 respondentes em um total de 119, o total de colaboradores respondentes, somando “Muito Satisfeito” com “Satisfeito”, representam 58,4%, ou seja 69 respondentes, sendo 24 a mais do que a resposta predominante, concluindo-se que mais da metade dos respondentes estão satisfeitos.

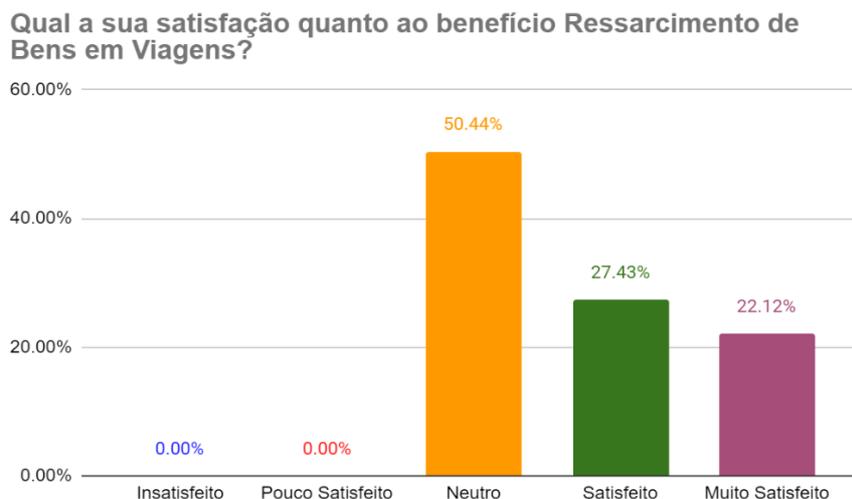
Figura 21 - Satisfação quanto ao Cartão Combustível / Outros



Fonte: Elaborado pela Autora

Quanto ao benefício Ressarcimento de Bens em Viagens, a opção predominantemente escolhida também foi a “Neutro”, com 50,44%, mais da metade dos respondentes optaram por essa opção, representando 60 colaboradores, dos 119. É interessante ressaltar, que mesmo somando o total de colaboradores satisfeitos que optaram pelas opções “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, o total fica de 49,55%, 59 respondentes, ou seja 1 respondente a menos do que a opção “Neutro”, concluindo então que as pessoas são predominantemente indiferentes quanto a esse benefício, resultado já esperado, por se aplicar exclusivamente a colaboradores que viajam pela empresa, representando um percentual pequeno do percentual total de colaboradores.

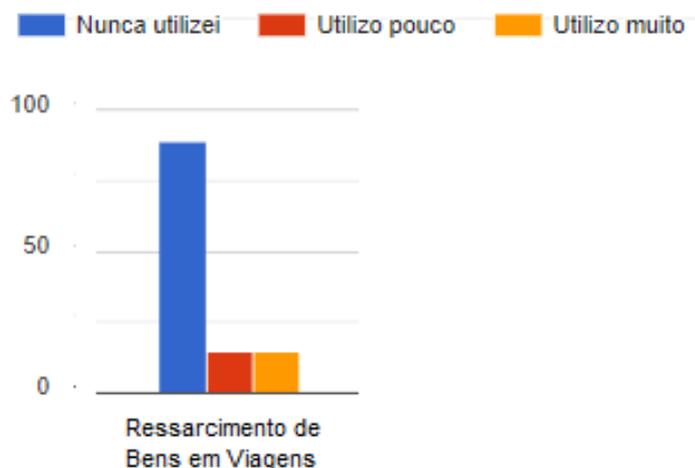
Figura 22 - Satisfação quanto ao benefício Ressarcimento de Bens em Viagens



Fonte: Elaborado pela Autora

Nota-se que a predominância da opção “Neutro” representando 50,44% do total de satisfação do benefício Ressarcimento de Bens em Viagens está diretamente relacionada com a não utilização do benefício, conforme abaixo, a opção “Nunca utilizei” representando 74,79% dos respondentes, com 89 respostas.

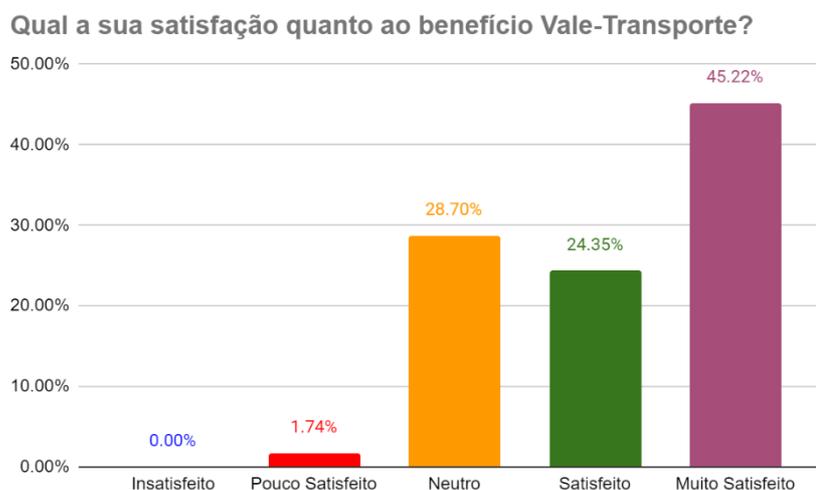
Figura 23 - Utilização do Ressarcimento de Bens em Viagens



Fonte: Elaborado pela Autora

Já em relação ao benefício Vale-Transporte, mesmo sendo oferecido obrigatoriamente por lei, percebemos uma grande satisfação por parte dos colaboradores. 45,22%, sendo 54 pessoas optaram por “Muito Satisfeito”, 24,35%, sendo 29 pessoas optaram por “Satisfeito”, 28,70%, sendo 34 pessoas optaram por “Neutro”, 1,74% sendo 2 pessoas optaram por “Pouco Satisfeito” e ninguém optou por “Insatisfeito”, entre o total de 119 respondentes.

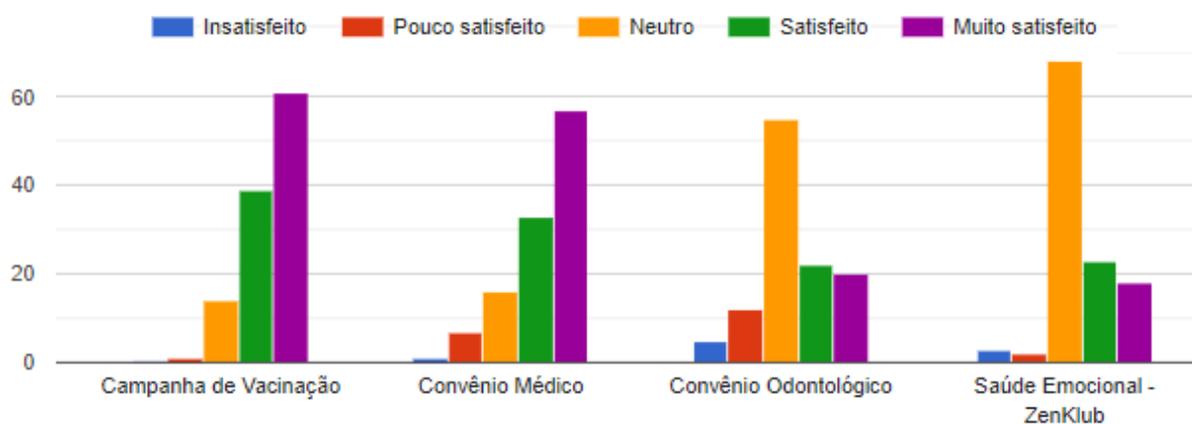
Figura 24 - Satisfação quanto ao Benefício Vale-Transporte



Fonte: Elaborado pela Autora

Quanto aos benefícios Campanha da Vacinação, Convênio Médico, Convênio Odontológico e Saúde Emocional - Zenklub pode-se analisar conforme gráficos abaixo.

Figura 25 - Satisfação quanto aos Benefícios: Campaha de Vacinação, Convênio Médico, Convênio Odontológico e Saúde Emocional - ZenKlub



Fonte: Elaborado pela Autora

Percebe-se que o benefício “Campanha de Vacinação” possui uma grande satisfação por parte dos respondentes, correspondendo mais da metade com 53,04% “Muito Satisfeito”, 61 respondentes, 33,91% “Satisfeito”, 39 respondentes, 12,17% “Neutro”, 14 respondentes e 0,8% “Pouco Satisfeito”, 1 respondente, e nenhum “Insatisfeito”.

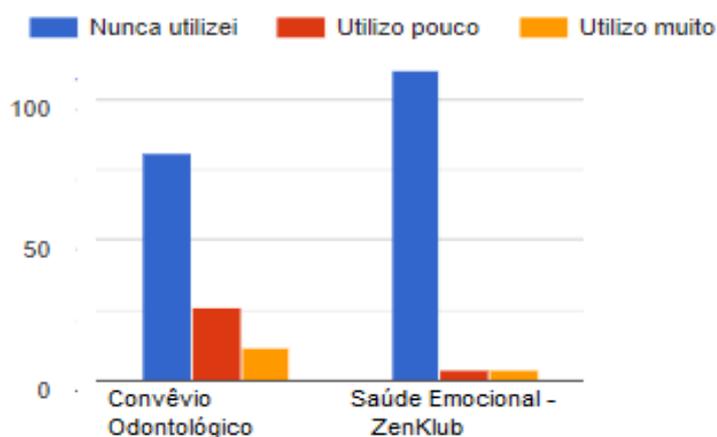
Uma grande satisfação também se repete em relação ao “Convênio Médico” com 50% “Muito Satisfeito”, 57 respondentes, 28,94% “Satisfeito”, 33 respondentes, 14,03% “Neutro”, 16 respondentes, 6,14% “Pouco Satisfeito”, 7 respondentes, e 0,89% “Insatisfeito”, 1 respondente.

Já em relação ao benefício Convênio Odontológico a opção predominante selecionada foi 48,24% “Neutro”, 55 respondentes, seguido de 19,29% “Satisfeito”, 22 respondentes, 17,54% “Muito Satisfeito”, 20 respondentes, 10,52% “Pouco Satisfeito”, 12 respondentes, 4,4% “Insatisfeito”, 5 respondentes. Nota-se que mesmo somando o total de pessoas satisfeitas “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, ainda assim o “Neutro” se sobressai com 13 respondentes a mais, concluindo-se então que as pessoas são predominantemente indiferentes quanto à esse benefício.

Da mesma forma o benefício Saúde Emocional- ZenKlub apresenta notavelmente a opção “Neutro” predominante, 59,64% com 68 respondentes, seguido de “Satisfeito”, 23 respondentes, “Muito Satisfeito”, 18 respondentes, “Pouco Satisfeito”, 2 respondentes, “Insatisfeito”, 3 respondentes. Novamente nota-se que mesmo somando o total de pessoas satisfeitas “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, ainda assim o “Neutro” se sobressai bastante com 27 respondentes a mais, concluindo-se então que as pessoas são predominantemente indiferentes quanto à esse benefício.

Nota-se que a predominância da opção “Neutro” nos últimos dois benefícios dessa categoria, Convênio Odontológico e Saúde Emocional-ZenKlub, está diretamente relacionada com a não utilização dos benefícios. A opção “Nunca utilizei” predominante no benefício Convênio Odontológico com 68,1%, 81 respostas, e no benefício Saúde Emocional-ZenKlub com 93,22%, 110 respostas.

Figura 26 - Utilização do Convênio Odontológico e Saúde Emocional - ZenKlub



Fonte: Elaborado pela Autora

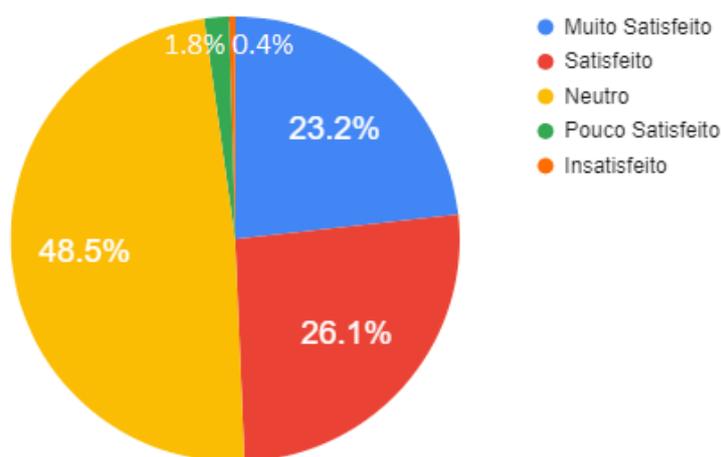
Mesmo sendo dois benefícios disponíveis a todos os colaboradores, realmente nota-se que a neutralidade na satisfação dos últimos dois benefícios dessa categoria está diretamente relacionada com a não utilização dos benefícios.

4.3.6 Uso e desenvolvimento de capacidades

A terceira categoria se refere ao Uso e desenvolvimento de capacidades que engloba os 4 benefícios relacionados à Cursos.

O gráfico abaixo, mostra a média com relação às respostas dos colaboradores em respeito dos benefícios que contemplam essa categoria, podendo chegar aos níveis de satisfação geral com relação à terceira categoria de Walton. Percebe-se que a opção mais selecionada foi "Neutro", significando que 48,5% dos respondentes são indiferentes quanto a essa categoria, ou seja 58 colaboradores em um total de 119. Seguido de 26,1% estando satisfeitos, 31 colaboradores, 23,2% estando muito satisfeitos, 28 colaboradores, 1,8% estando pouco satisfeitos, 2 colaboradores, e 0,4% estando insatisfeito. Percebe-se também, que mesmo o maior número de colaboradores estando optando pela opção "Neutro", somando as opções "Muito Satisfeito" e "Satisfeito", chegamos no percentual de 49,3%, o que podemos concluir que o número de colaboradores satisfeitos em geral, 59, é um pouco maior do que o número de colaboradores que são neutros, 58, e consideram os benefícios dessa categoria indiferentes, sendo essa diferença de apenas 1 respondente.

Figura 27 - Satisfação do Uso e Desenvolvimento de Capacidades

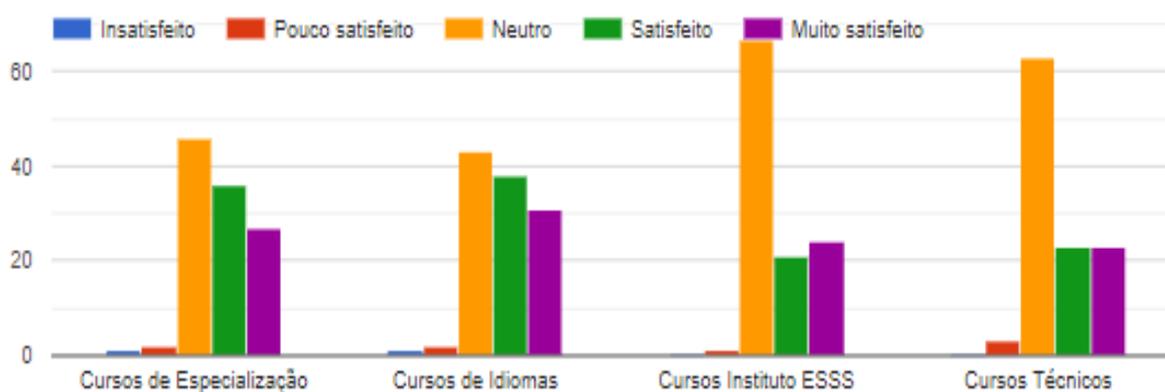


Fonte: Elaborado pela Autora

Percebe-se abaixo que analisando a satisfação quanto cada benefício separadamente, não existe uma grande variação nos números de respostas entre um benefício e outro. A opção “Neutro” prevalecendo a opção mais selecionada em todos os benefícios dessa categoria. Nota-se também que nos benefícios Cursos de Especialização e Cursos de Idiomas, o número total de satisfeitos, somando “Muito satisfeito” e “Satisfeito”, sobressai o número de neutros, sendo no Cursos de Especialização 52,94% total de satisfeitos, equivalente a 63 colaboradores, e 38,65% neutros, equivalentes a 46 colaboradores, e sendo no Cursos de Idiomas 43,85% total de satisfeitos, 52 colaboradores, e 38,65% neutros, 46 colaboradores também.

Já nos benefícios Cursos Instituto ESSS e Cursos Técnicos, mesmo somando o total de satisfação, ainda assim a opção “Neutro” sobressai, indicando que os respondentes são mais indiferentes do que satisfeitos quanto a esses dois benefícios. O benefício Cursos Instituto ESSS representado por um total de satisfação de 37,81%, 45 colaboradores e neutros de 56,3%, 67 colaboradores. Resultado compreensível, pelos Cursos Instituto ESSS serem exclusivamente de Simulação Computacional, direcionado a Engenheiros, que não representam o maior percentual de colaboradores da empresa. Por fim, o benefício Cursos Técnicos representado por um total de satisfação de 38,65%, 46 colaboradores e neutros de 52,94%, 63 colaboradores, no total de 119 respondentes.

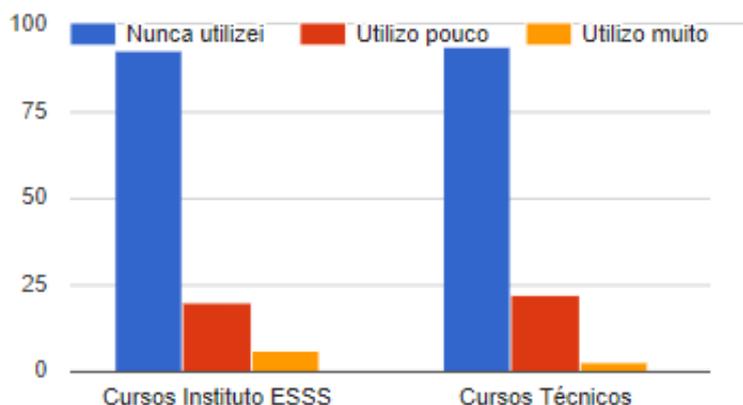
Figura 28 - Satisfação quanto ao Benefício de Cursos



Fonte: Elaborado pela Autora

Nota-se que a predominância da opção “Neutro” nos últimos dois benefícios dessa categoria, Cursos Instituto ESSS e Cursos Técnicos, está diretamente relacionada com a não utilização dos benefícios. A opção “Nunca utilizei” predominante no benefício Cursos Instituto ESSS com 78,15%, 93 respostas, e no benefício Cursos Técnicos com 78,99%, 94 respostas.

Figura 29 - Utilização dos Cursos



Fonte: Elaborado pela Autora

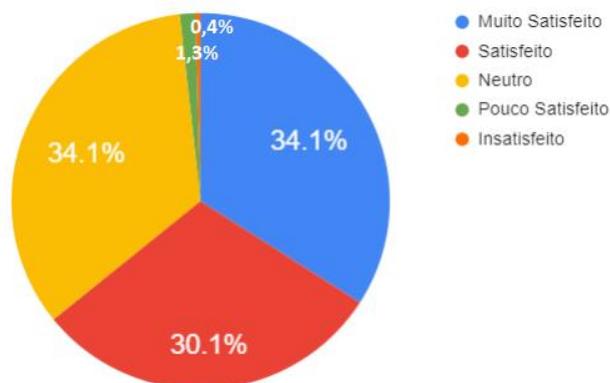
Interessante ressaltar que dos 21,85% respondentes que já utilizaram o benefício “Cursos Instituto ESSS”, 75% são do departamento CAE/iESSS, resultado esperado, por ser o departamento predominante de profissionais técnicos e Engenheiros.

4.3.7 Oportunidades de crescimento contínuo e segurança

A quarta categoria de Walton se refere a Oportunidades de crescimento contínuo e segurança e engloba 2 benefícios: Abono de licenças e Afastamentos e Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas.

O gráfico abaixo, mostra a média com relação às respostas dos colaboradores em respeito dos benefícios que contemplam essa categoria, podendo chegar aos níveis de satisfação geral com relação à quarta categoria de Walton. Percebe-se que os colaboradores estão predominantemente satisfeitos com essa categoria. Existe um empate no percentual das 2 categorias mais selecionadas, representando 34,1% “Muito Satisfeito” e 34,1% “Neutro” com 40 respostas em cada, seguido de 30,1% “Satisfeito”, 36 respostas, 1,3% “Pouco Satisfeito”, 2 respostas e 0,4% “Insatisfeito”, 1 resposta. Mesmo as categorias empatando, o total de satisfação positiva segue predominante quando somados os percentuais dos muito satisfeitos e satisfeitos, totalizando 64,2% dos respondentes.

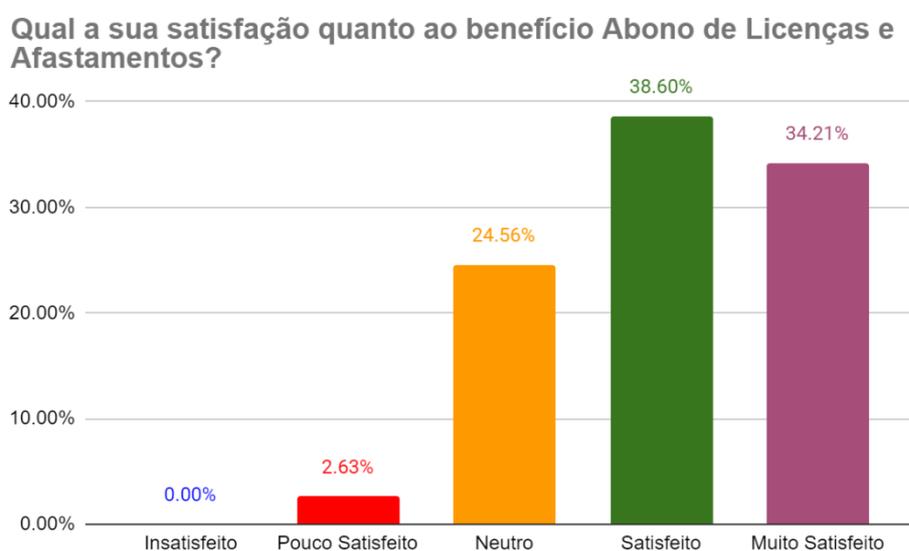
Figura 30 - Satisfação quanto as Oportunidades de Crescimento Contínuo e Segurança



Fonte: Elaborado pela Autora

Quanto ao benefício Abono de Licenças e Afastamentos, percebe-se predominantemente uma satisfação geral quanto ao benefício. 38,60% “Satisfeito”, com 46 respondentes, 34,21% “Muito Satisfeito”, com 41 respondentes, 24,56% “Neutro”, com 29 respondentes, 2,63% “Pouco Satisfeito” com 3 respondentes e nenhum “Insatisfeito”.

Figura 31 - Satisfação quanto ao Benefício de Abono de Licenças e Afastamentos

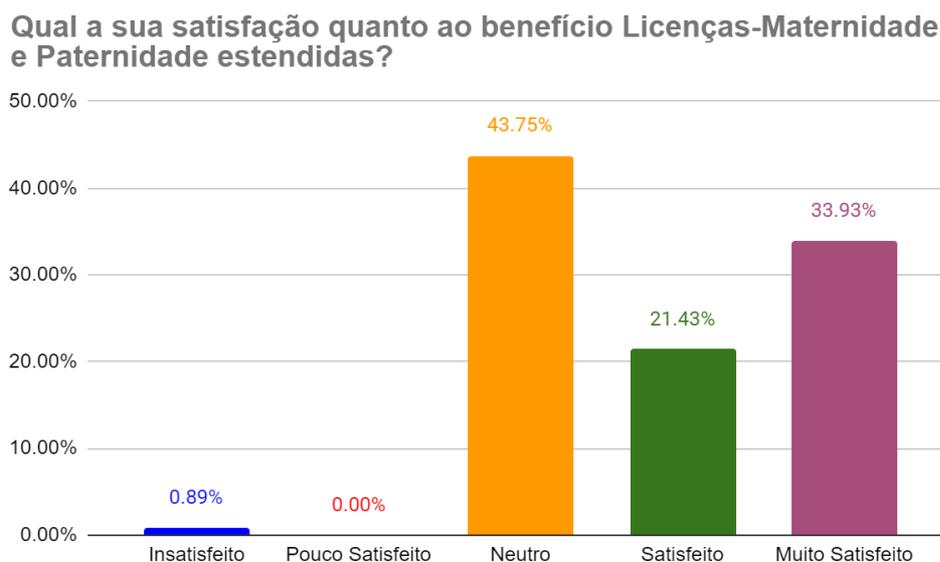


Fonte: Elaborado pela Autora

Com relação ao benefício Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas, a opção predominante é 43,75% “Neutro”, com 52 respondentes, seguido de 33,93% “Muito Satisfeito”, 40 respondentes, 21,43% “Satisfeito”, 26 respondentes, 0,89% “Insatisfeito”, 1 respondente e nenhum “Pouco Satisfeito”.

Dos 33,93% que estão “Muito Satisfeitos”, 44,73% possuem filhos, estes sendo predominantemente casados, 82,35%, tendo entre 31 e 40 anos, 76,47%, estando de 5,1 a 10 anos na empresa, 35,29% e estando presentes predominantemente na área Corporativa (CORP (AFCC, GP, MKT, TI))) também com 35,29%.

Figura 32 - Satisfação quanto ao Benefício Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas



Fonte: Elaborado pela Autora

Percebe-se que mesmo a opção “Neutro” sendo a predominante, o total de pessoas satisfeitas, somando “Muito Satisfeito” e “Satisfeito” sobressai, com 66 respondentes, sendo 14 a mais do que o total de neutros, podendo assim concluir que em geral as pessoas estão mais satisfeitas do que neutras.

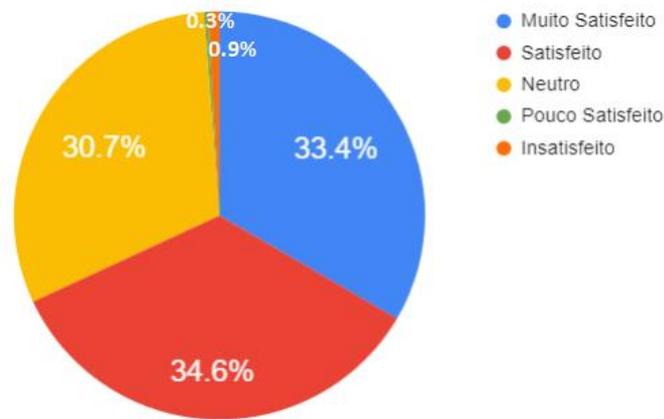
4.3.8 Integração social na organização

A quinta categoria de Walton se refere à Integração social na organização e engloba 3 benefícios: Confraternização de Fim de Ano, Happy Friday e Café da Manhã na empresa.

O gráfico abaixo, mostra a média com relação às respostas dos colaboradores em respeito dos benefícios que contemplam essa categoria, podendo chegar aos níveis de satisfação geral com relação à quinta categoria de Walton. Percebe-se que existe a predominância de satisfação positiva nessa categoria, 68%. Sendo 34,6% “Satisfeito”, 41

respondentes, 33,4% “Muito Satisfeito”, 40 respondentes, 30,7% “Neutro”, 36 respondentes, 0,9% “Insatisfeito”, 1 respondente e 0,3% “Pouco Satisfeito”.

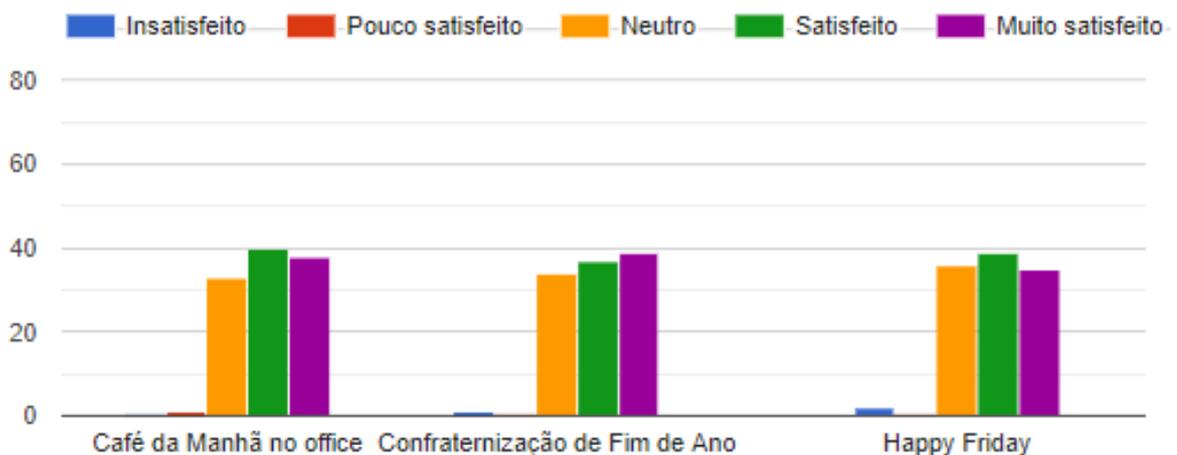
Figura 33 - Satisfação quanto a Integração Social na organização



Fonte: Elaborado pela Autora

Em relação aos benefícios Café da Manhã na empresa, Confraternização de Fim de Ano e Happy Friday pode-se observar nos gráficos abaixo que os resultados de cada um não diferem muito, os colaboradores estando em geral satisfeitos com eles.

Figura 34 - Satisfação quanto a Confraternizações



Fonte: Elaborado pela Autora

No benefício Café da Manhã no office 35,71% escolheram “Satisfeito”, 40 pessoas, 33,93% “Muito Satisfeito”, 38 pessoas, 29,46% “Neutro”, 33 pessoas, 0,9% “Pouco Satisfeito”, 1 pessoa, e nenhum “Insatisfeito”.

No benefício Confraternização de Fim de Ano 35,1% escolheram “Muito Satisfeito”, 39 pessoas, 33,3% “Satisfeito”, 37 pessoas, 30,6% “Neutro”, 34 pessoas, 0,9% “Insatisfeito”, 1 pessoa, e nenhum “Pouco Satisfeito”.

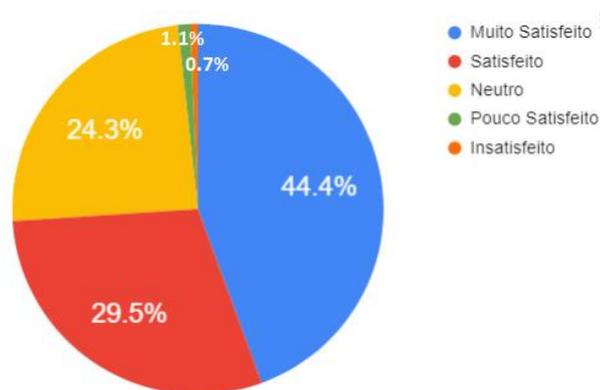
No benefício Happy Friday 34,82% escolheram “Satisfeito”, 39 pessoas, 32,14% “Neutro”, 36 pessoas, 31,24% “Muito Satisfeito”, 35 pessoas, 1,8% “Insatisfeito”, 2 pessoas, e nenhum “Pouco Satisfeito”.

4.3.9 Constitucionalismo

A sexta categoria de Walton se refere ao Constitucionalismo e engloba 4 benefícios: Folgas Remuneradas (Véspera Natal e Ano novo), Férias Prolongadas ou Antecipadas, Seguro de Vida e Jornada Reduzida - 40h.

O gráfico abaixo, mostra a média com relação às respostas dos colaboradores em respeito dos benefícios que contemplam essa categoria, podendo chegar aos níveis de satisfação geral com relação à sexta categoria de Walton. Percebe-se uma grande satisfação positiva por parte dos respondentes, totalizando 73,9%. Sendo 44,4% “Muito Satisfeito”, 53 respostas, 29,5% “Satisfeito”, 35 respostas, 24,3% “Neutro”, 29 respostas, 1,1% “Pouco Satisfeito”, 1 resposta e 0,7% “Insatisfeito”, 1 resposta.

Figura 35 - Satisfação quanto ao Constitucionalismo



Fonte: Elaborado pela Autora

Em relação aos benefícios Férias Prolongadas ou Antecipadas, Folgas Remuneradas (Véspera Natal e Ano novo) e Seguro de Vida podemos observar os gráficos abaixo.

No benefício Férias Prolongadas ou Antecipadas nota-se que os números das 3 categorias mais escolhidas não variam muito. Sendo 33% “Muito Satisfeito”, 38 pessoas,

32,2% “Satisfeito”, 37 pessoas, 31,6% “Neutro”, 36 pessoas, 1,6% “Pouco Satisfeito”, 2 pessoas, e 1,6% “Insatisfeito”, 2 pessoas.

No benefício Folgas Remuneradas (Véspera Natal e Ano novo) prevalece uma grande satisfação dos respondentes. Sendo 50% “Muito Satisfeito”, 57 pessoas, 32,46% “Satisfeito”, 37 pessoas, 15,79% “Neutro”, 18 pessoas, 1,75% “Pouco Satisfeito”, 2 pessoas e nenhuma “Insatisfeito”.

No benefício Seguro de Vida nota-se que os números das 3 categorias mais escolhidas não variam muito. Sendo 35,71% “Muito Satisfeito”, 40 pessoas, 33% “Satisfeito”, 37 pessoas, 31,2% “Neutro”, 35 pessoas, 0,9% “Pouco Satisfeito”, 1 pessoa, e nenhuma “Insatisfeito”.

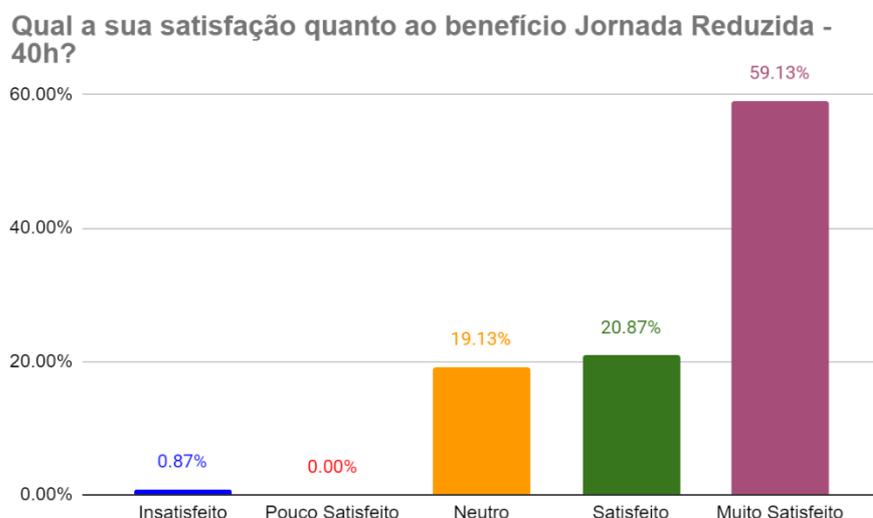
Figura 36 - Satisfação quanto ao Benefício Férias Prolongadas, Folgas Remuneradas e Seguro de Vida



Fonte: Elaborado pela Autora

E o último benefício dessa categoria, Jornada Reduzida - 40h, percebe-se também um grande número de satisfação pelos respondentes. Sendo 59,13% “Muito Satisfeito”, 67 pessoas, 20,87% “Satisfeito”, 24 pessoas, 19,13% “Neutro”, 22 pessoas, 0,87% “Insatisfeito”, 1 pessoa e nenhum “Pouco Satisfeito”.

Figura 37 - Satisfação quanto ao Benefício Jornada Reduzida 40h



Fonte: Elaborado pela Autora

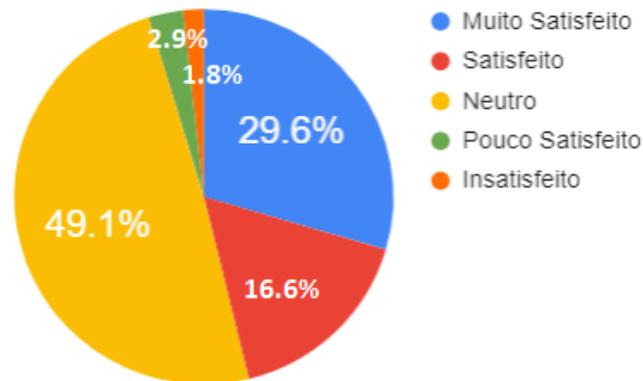
Pode ser considerado um benefício com uma satisfação bem boa, considerando que 80% dos respondentes estão satisfeitos.

4.3.10 Trabalho e espaço total de vida

A sétima categoria de Walton se refere ao Trabalho e espaço total de vida e engloba 6 benefícios: Horário Flexível, Home-office Híbrido, Auxílio Creche, Convênios & Parcerias, ESSS Running e Empréstimo Consignado.

O gráfico abaixo, mostra a média com relação às respostas dos colaboradores em respeito dos benefícios que contemplam essa categoria, podendo chegar aos níveis de satisfação geral com relação à sétima categoria de Walton. Percebe-se notavelmente que a categoria “Neutro” se destacou, com 49,1%, indicando que praticamente metade dos respondentes são indiferentes quanto à essa categoria, 58 respondentes. Em seguida observa-se 29,6% “Muito Satisfeito”, 35 respostas, 16,6% “Satisfeito”, 20 respostas, 2,9% “Pouco Satisfeito”, 3 respostas e 1,8% “Insatisfeito”, 2 respostas.

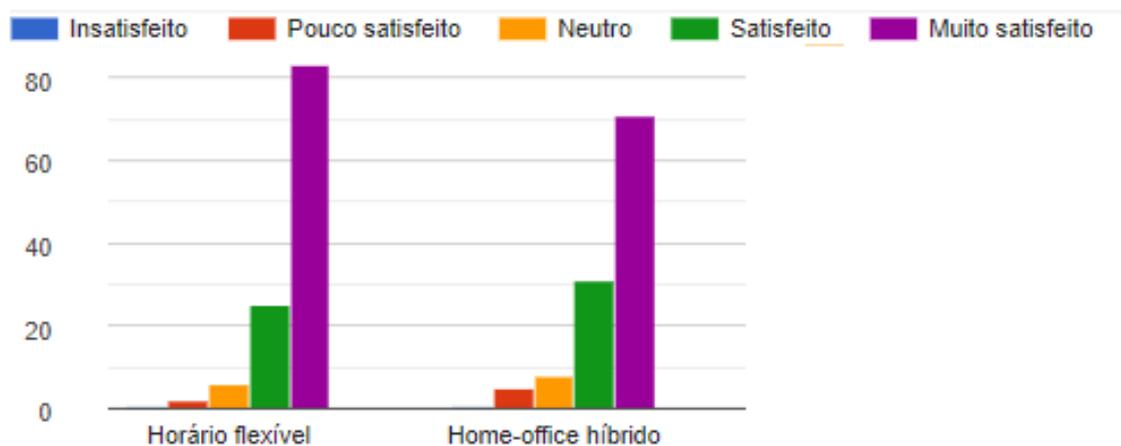
Figura 38 - Satisfação quanto Horário Flexível, Home-office Híbrido, Auxílio Creche, Convênios & Parcerias, ESSS Running e Empréstimo Consignado



Fonte: Elaborado pela Autora

Como pode-se analisar nos gráficos abaixo dos benefícios Horário Flexível e Home-office Híbrido, ambos possuem predominância de satisfação positiva. O Horário Flexível representado por 71,55% “Muito Satisfeito”, 83 respostas, 21,55% “Satisfeito”, 25 respostas, 5,17% “Neutro”, 6 respostas, 1,73% “Pouco Satisfeito”, 2 respostas e nenhum “Insatisfeito”. Da mesma forma o benefício Home-office Híbrido, com 61,73% “Muito Satisfeito”, 71 respostas, 26,95% “Satisfeito”, 31 respostas, 6,97% “Neutro”, 8 respostas, 4,35% “Pouco Satisfeito”, 5 respostas e nenhum “Insatisfeito”.

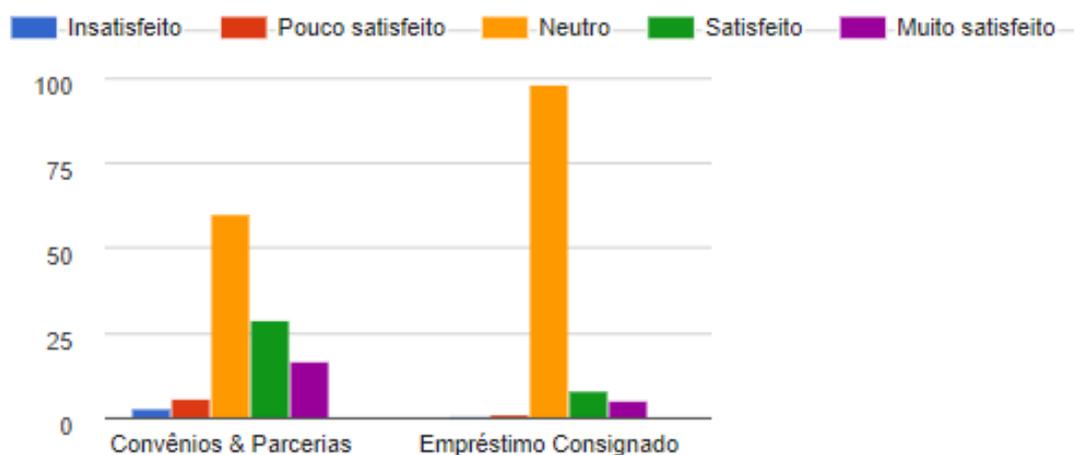
Figura 39 - Satisfação quanto Horário Flexível e Home-Office Híbrido



Fonte: Elaborado pela Autora

Já os benefícios Convênios & Parcerias e Empréstimo Consignado, como pode-se observar abaixo nos gráficos, a opção “Neutro” se sobressai bastante em ambos benefícios, o que representa que a maioria dos respondentes são indiferentes quanto a esses benefícios. O benefício Convênios & Parcerias sendo representado por 52,17% “Neutro”, 60 respostas, 25,21% “Satisfeito”, 29 respostas, 14,78% “Muito Satisfeito”, 17 respostas, 5,24% “Pouco Satisfeito”, 6 respostas e 2,6% “Insatisfeito”, 3 respostas. Da mesma forma, o benefício Empréstimo Consignado sendo representado por 87,5% “Neutro”, 98 respostas, 7,1% “Satisfeito”, 8 respostas, 4,5% “Muito Satisfeito”, 5 respostas, 0,9% “Pouco Satisfeito”, 1 resposta e nenhuma “Insatisfeito”.

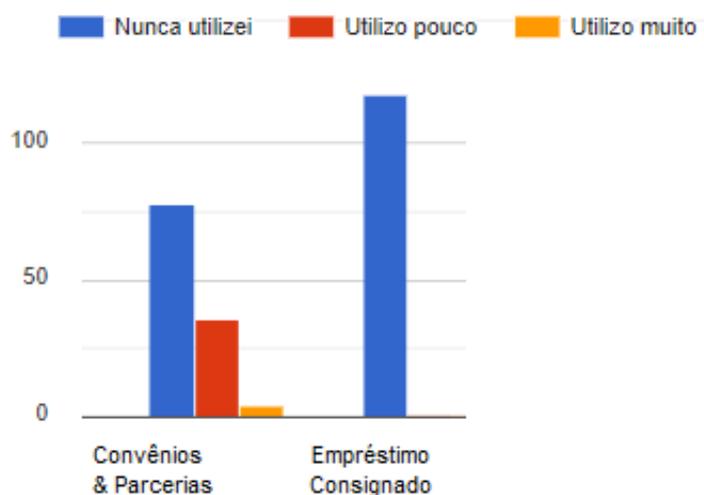
Figura 40 - Satisfação quanto Convênios & Parcerias e Empréstimo Consignado



Fonte: Elaborado pela Autora

Nota-se que a predominância da opção “Neutro” nos dois benefícios, Convênios & Parcerias e Empréstimo Consignado, está diretamente relacionada com a não utilização dos benefícios. A opção “Nunca utilizei” predominante no benefício Convênios & Parcerias com 66,1%, 78 respostas, e no benefício Empréstimo Consignado com 100%, 118 respostas.

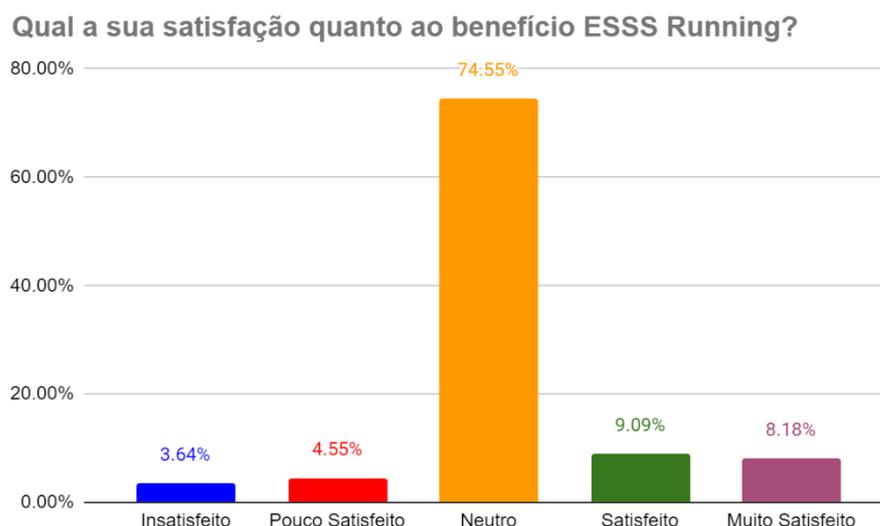
Figura 41 - Utilização de Convênios & Parcerias e Empréstimo Consignado



Fonte: Elaborado pela Autora

Da mesma forma, nota-se que o benefício ESSS Running também é bastante representado pela opção “Neutro” com 74,55%, 86 respostas. Seguido de 9,09% “Satisfeito”, 10 respostas, 8,18% “Muito Satisfeito”, 9 respostas, 4,55% “Pouco Satisfeito”, 6 respostas e 3,64% “Insatisfeito”, 4 respostas. Com isso, fica claro que a grande maioria dos respondentes são indiferentes quanto à esse benefício.

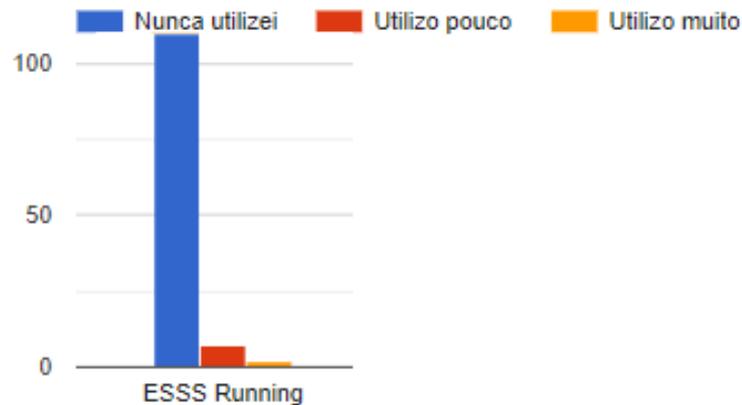
Figura 42 - Satisfação quanto ao Benefício ESSS Running



Fonte: Elaborado pela Autora

Nota-se que a predominância da opção “Neutro” no benefício ESSS Running também está diretamente relacionada com a não utilização dos benefícios. A opção “Nunca utilizei” predominante no benefício ESSS Running com 92,43%, 110 respostas.

Figura 43 - Utilização do Benefício ESSS Running

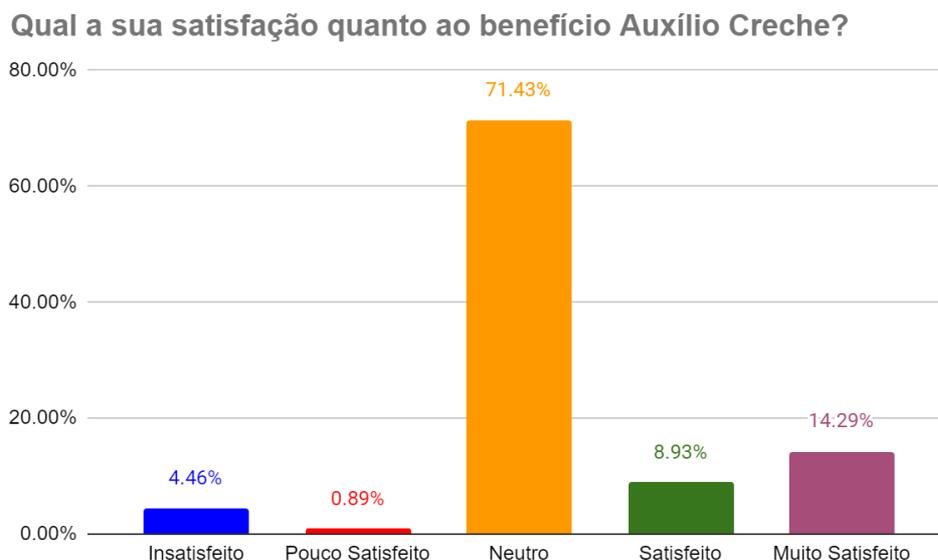


Fonte: Elaborado pela Autora

Quanto ao último benefício dessa categoria, Auxílio Creche, também percebe-se a grande predominância da opção “Neutro”, com 71,43%, 82 respostas, deixando claro que novamente, a maioria dos respondentes são indiferentes quanto a esse benefício. Seguido de 14,29% “Muito Satisfeito”, 16 respostas, 8,93% “Satisfeito”, 10 respostas e 4,46% “Insatisfeito”, 6 respostas e 0,89% “Pouco Satisfeito”, 1 resposta. Resultado esperado, por esse benefício ser fornecido exclusivamente à colaboradores com filhos pequenos.

Interessante ressaltar que, do percentual total 23,22% que optaram por “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, destes respondentes 53,84% possuem filhos, 46,15% são casados, 23,07% possuem cargo nível Pleno e 23,07% possuem de 5,1 a 10 anos de empresa.

Figura 44 - Satisfação quanto ao Benefício Auxílio Creche



Fonte: Elaborado pela Autora

Nota-se que a predominância da opção “Neutro” no benefício Auxílio Creche também está diretamente relacionada com a não utilização dos benefícios. A opção “Nunca utilizei” predominante no benefício Auxílio Creche com 94,12%, 112 respostas.

Figura 45 - Utilização do Auxilio Creche



Fonte: Elaborado pela Autora

A tabela a seguir mostra a satisfação total dos benefícios com relação a cada um dos critérios de Walton.

Tabela 1 - Satisfação por critérios QVT

Critério	Insatisfeitos	Pouco Satisfeitos	Indiferentes	Total Satisfeitos
Compensação justa e adequada	2.00%	2.50%	60.10%	35.40%
Condições de trabalho	1.00%	3.00%	31.40%	64.60%
Uso e desenvolvimento de capacidades	0.40%	1.80%	48.50%	49.30%
Oportunidade de crescimento e segurança	0.40%	1.30%	34.10%	64.20%
Integração social	0.30%	0.90%	30.70%	68.00%
Constitucionalismo	0.70%	1.10%	24.30%	64.90%
Trabalho e espaço total de vida	1.80%	2.90%	49.10%	46.20%
Média satisfação	0.94%	1.93%	39.74%	56.09%

Fonte: Dados primários

Nota-se que as categorias Compensação justa e adequada e Trabalho e espaço total de vida possuem o total de respondentes indiferentes se sobressaindo sobre o total de respondentes satisfeitos. Já as demais categorias, totalizando cinco outras, Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidades, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social e Constitucionalismo, possuem o total de satisfeitos se sobressaindo,

concluindo-se que nas cinco categorias, o maior número dos respondentes estão satisfeitos, sendo assim os benefícios responsáveis por fornecer sim aos colaboradores as condições que cada uma das categorias de QVT citadas por Walton abordam, correspondendo ao objetivo geral do trabalho em questão.

Nota-se também que as duas categorias com maior satisfação são Integração Social com 68% e Constitucionalismo com 64,9%, as duas categorias com maior insatisfação são Compensação justa e adequada com 2% e Trabalho e espaço total de vida com 1,8% e as duas categorias com maior índice de pouca satisfação são Condições de trabalho com 3% e Trabalho e espaço total de vida com 2,9%.

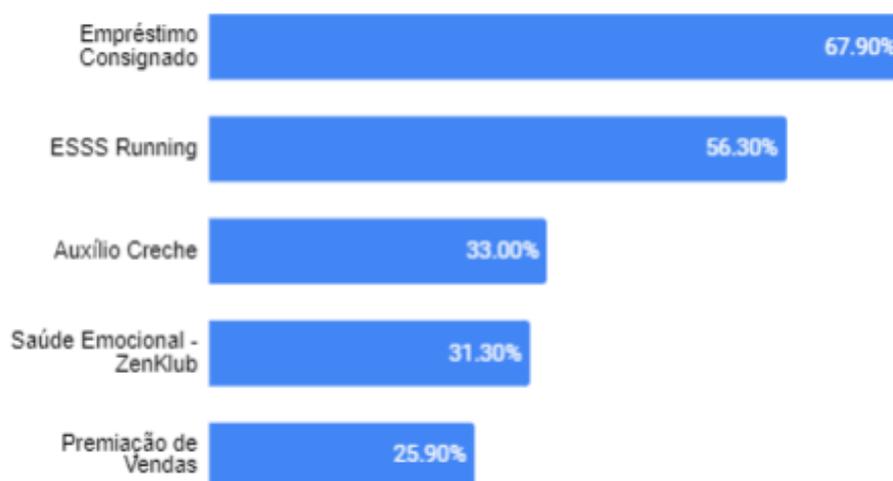
4.3.11 Relevância dos benefícios para os colaboradores (objetivo c)

Conforme selecionado no questionário, pode-se observar de modo geral os cinco benefícios menos importantes e os cinco benefícios mais importantes para os 119 colaboradores respondentes da pesquisa.

Quanto aos benefícios menos importantes, os mais selecionados pelos respondentes foram Empréstimo Consignado com 67,9% dos respondentes, 81 votos, seguido do ESSS Running com 56,3% dos respondentes, 67 votos, Auxílio Creche com 33% dos respondentes, 39 votos, Saúde Emocional-ZenKlub com 31,3% dos respondentes, 37 votos e Premiação de Vendas com 25,9% dos respondentes, 31 votos.

Figura 53 - 5 Benefícios Menos Importantes

5 benefícios menos importantes



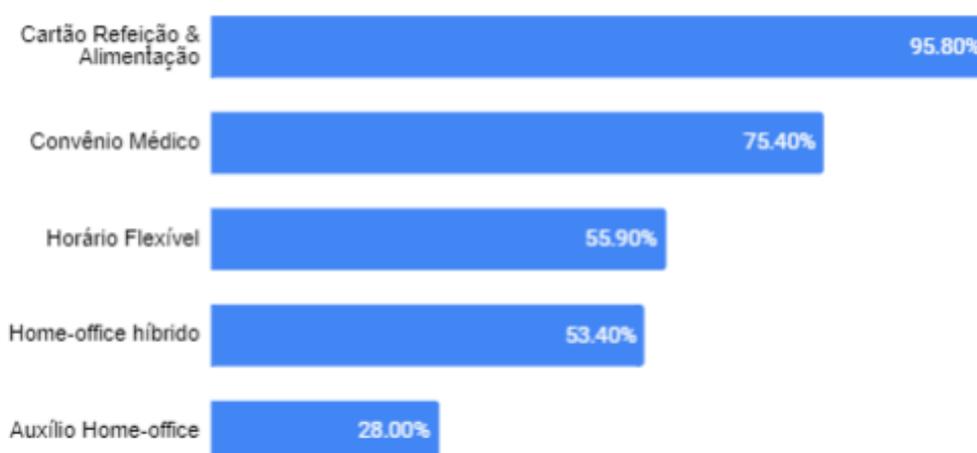
Fonte: Elaborado pela Autora

Da mesma forma, pode-se identificar os cinco benefícios mais importantes para os respondentes, sendo Cartão Refeição & Alimentação com 95,8% dos respondentes, 114 votos, Convênio Médico com 75,4%, 90 votos, Horário Flexível com 55,9%, 66 votos, Home-office híbrido com 53,4%, 63 votos e Auxílio Home-office com 28%, 33 votos. Conforme abordado anteriormente no tópico de fundamentação teórica, segundo os autores Andrade e Boas (2009) foi realizada uma pesquisa em dezembro de 1999 que mostrou que os benefícios espontâneos mais encontrados no mercado eram assistência médica, seguro de vida e auxílio alimentação, oferecidos em todas as empresas pesquisadas, devido a isso, porses três benefícios estarem presentes no mercado já há algumas décadas, consideramos somente os demais sendo benefícios modernos.

Dessa forma, observa-se que dos cinco benefícios em destaque como os mais importantes para os colaboradores respondentes, somente três são considerados benefícios modernos, sendo Horário Flexível, Home-office híbrido e Auxílio Home-office. Indispensável observar que mesmo os benefícios Cartão Refeição & Alimentação e Convênio Médico já serem fornecidos pelo mercado há décadas, até hoje eles possuem uma grande relevância para os colaboradores, conforme podemos ver nos gráficos.

Figura 46 - 5 Benefícios Mais Importantes

5 benefícios mais importantes



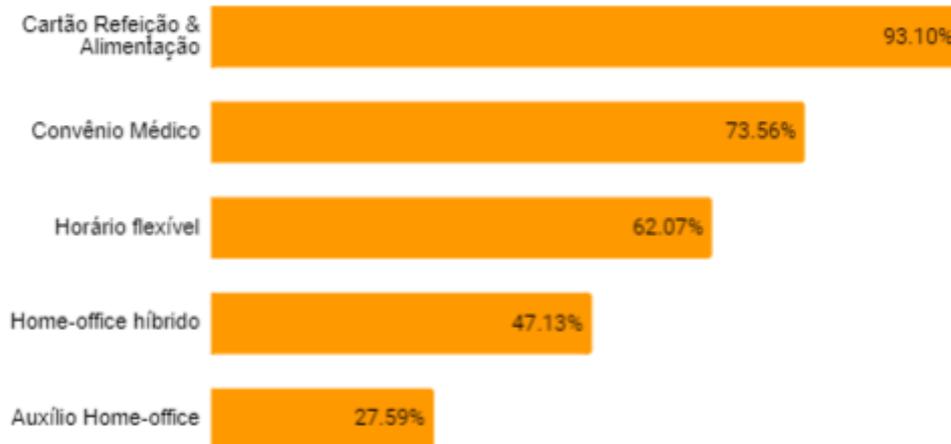
Fonte: Elaborado pela autora

Para os respondentes de Florianópolis, total de 87 pessoas, os cinco benefícios mais importantes são Cartão Refeição & Alimentação com 93,1% dos respondentes, 81 votos,

Convênio Médico com 73,56%, 64 votos, Horário Flexível com 62,07%, 54 votos, Home-office híbrido com 47,13%, 41 votos e Auxílio Home-office com 27,59%, 24 votos.

Figura 47 - 5 Benefícios Mais Importantes - Florianópolis

5 benefícios mais importantes - Florianópolis

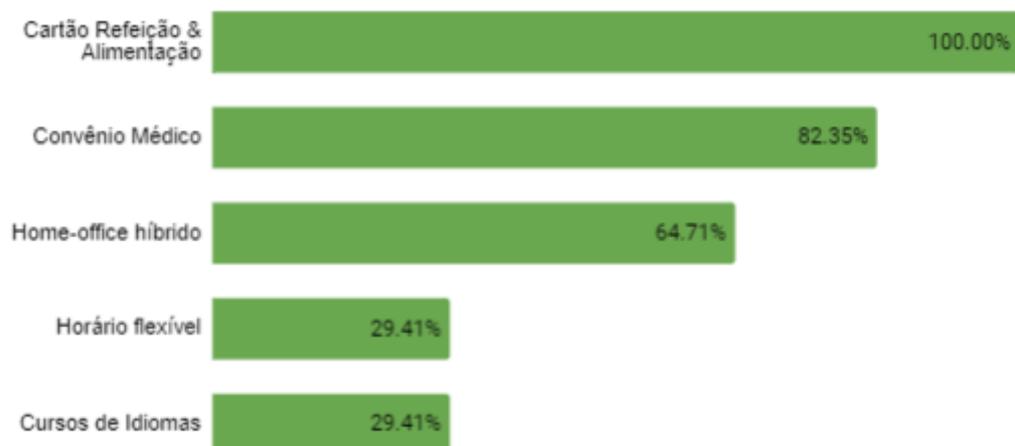


Fonte: Dados primários

Para os respondentes de São Paulo, total de 17 pessoas, os cinco benefícios mais importantes são Cartão Refeição & Alimentação com 100% dos respondentes, 17 votos, Convênio Médico com 82,35%, 14 votos, Home-office híbrido com 64,17%, 11 votos, Horário Flexível com 29,41%, 5 votos e Cursos de Idiomas com 29,41%, 5 votos.

Figura 48 - 5 Benefícios Mais Importantes - São Paulo

5 benefícios mais importantes - São Paulo

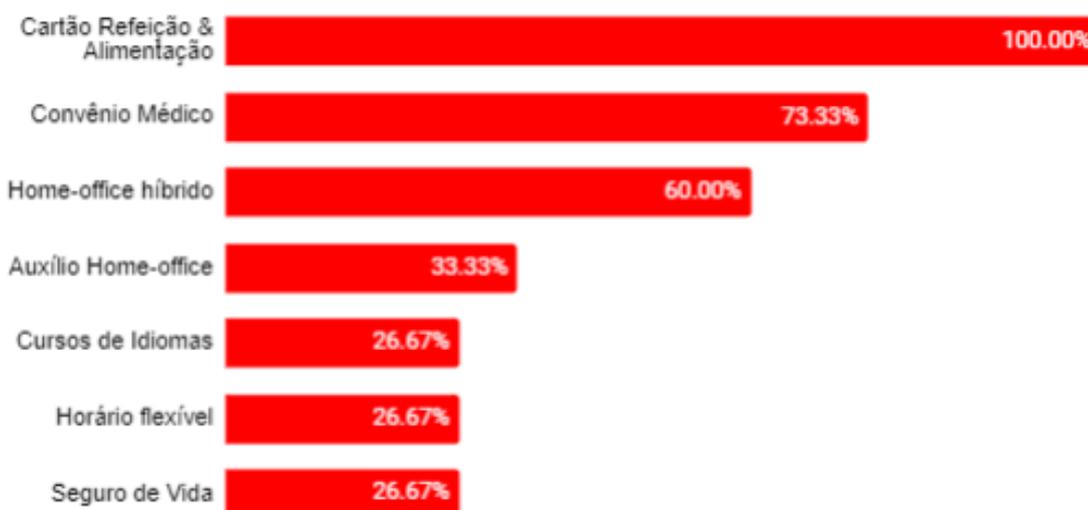


Fonte: Dados primários

Para os respondentes do Rio de Janeiro, total de 15 pessoas, os quatro benefícios mais importantes são Cartão Refeição & Alimentação com 100% dos respondentes, 15 votos, Convênio Médico com 73,33%, 11 votos, Home-office híbrido com 60%, 9 votos e Auxílio Home-office com 33,33%, 5 votos. No quinto lugar, temos empate entre três benefícios, sendo Cursos de Idiomas, Horário flexível e Seguro de Vida, cada um com 26,67%, 4 votos cada.

Figura 49 - 5 Benefícios Mais Importantes - Rio de Janeiro

5 benefícios mais importantes - Rio de Janeiro



Fonte: Dados primários

Ao observar os cinco benefícios mais importantes divididos por cada escritório, nota-se que não possui uma diferença relevante nas escolhas desses benefícios, sendo escolhas similares.

4.3.12 Contribuições dos Benefícios para a Qualidade de Vida no Trabalho (Objetivo geral)

Conforme abordado anteriormente no tópico de fundamentação teórica, o autor Sucesso (1998) comenta que a qualidade de vida no trabalho abrange 11 tópicos, dessa forma, foram formuladas questões no formulário, relacionadas a alguns desses tópicos. Os tópicos que o autor comenta que QVT abrange são:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais
- Orgulho pelo trabalho realizado

- Vida emocional satisfatória
- Auto-estima
- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública
- Equilíbrio entre trabalho e lazer
- Horários e condições de trabalho sensatas
- Oportunidades e perspectivas de carreira
- Possibilidade de uso do potencial
- Respeito aos direitos
- Justiça nas recompensas

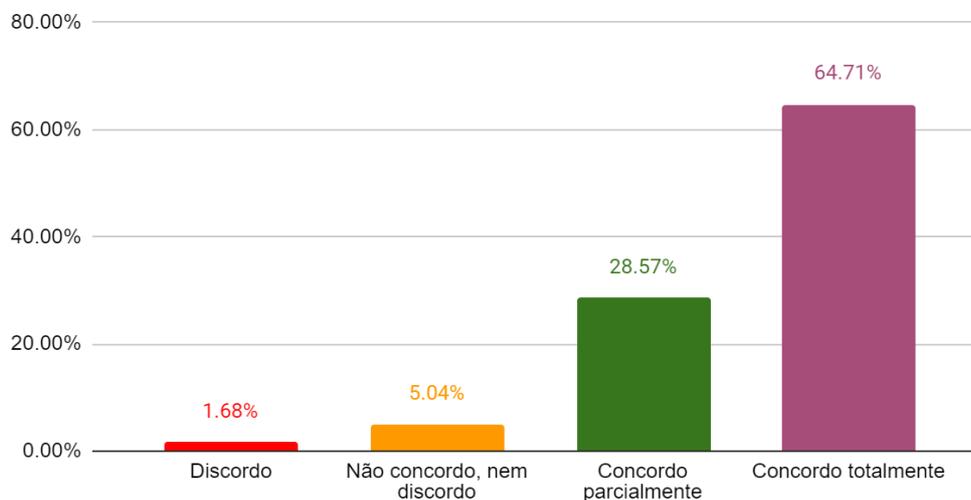
Dos 11 tópicos abordados pelo autor, 5 foram utilizados para medir a relação dos benefícios com a Qualidade de Vida no Trabalho pela perspectiva dos respondentes da pesquisa, 119 colaboradores da empresa ESSS.

- **Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais**

Pode-se observar nos resultados apresentados, que 64,71% dos respondentes concordam totalmente que o pacote de benefícios oferecido satisfaz suas expectativas pessoais e sociais, representando 77 pessoas, que 28,57% concordam parcialmente, representando 34 pessoas, 5,04% não concorda nem discorda, representando 6 pessoas e 1,68% discorda, representando 2 pessoas. Dessa forma, pode-se afirmar que a grande maioria dos respondentes, representados por 93,28% concordam de alguma forma, que o pacote de benefícios satisfaz suas expectativas pessoais e sociais, abrangendo satisfatoriamente o tópico em questão que constitui a Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 50 - Os Benefícios Satisfazem as Expectativas Pessoais e Sociais

Você acredita que o pacote de benefícios oferecido satisfaz suas expectativas pessoais e sociais.



Fonte: Elaborado pela Autora

Comentários realizados pelos respondentes:

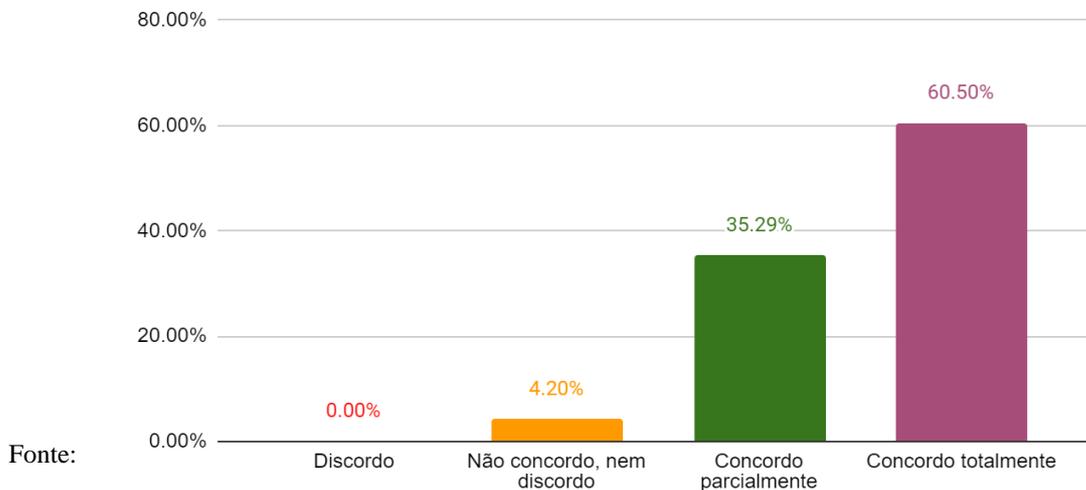
“São bem pensados em relação a necessidade dos usuários.”

- **Vida emocional satisfatória**

Pode-se observar nos resultados apresentados no gráfico abaixo, que 60,5% dos respondentes concordam totalmente que o pacote de benefícios oferecido auxilia a ter uma vida emocional satisfatória, representando 72 pessoas, que 35,29% concordam parcialmente, representando 42 pessoas, 4,2% não concorda nem discorda, representando 5 pessoas e ninguém discorda. Dessa forma, pode-se afirmar novamente que a grande maioria dos respondentes, representados por 95,79% concordam de alguma forma, que o pacote de benefícios auxilia sim a ter uma vida emocional satisfatória, abrangendo satisfatoriamente o tópico em questão que constitui a Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 51-Os Benefícios Oferecidos Auxiliam a ter uma Vida Emocional Satisfatória

Você acredita que o pacote de benefícios oferecido auxilia a ter uma vida emocional satisfatória.



Fonte:

Elaborado pela Autora

Comentários realizados pelos respondentes:

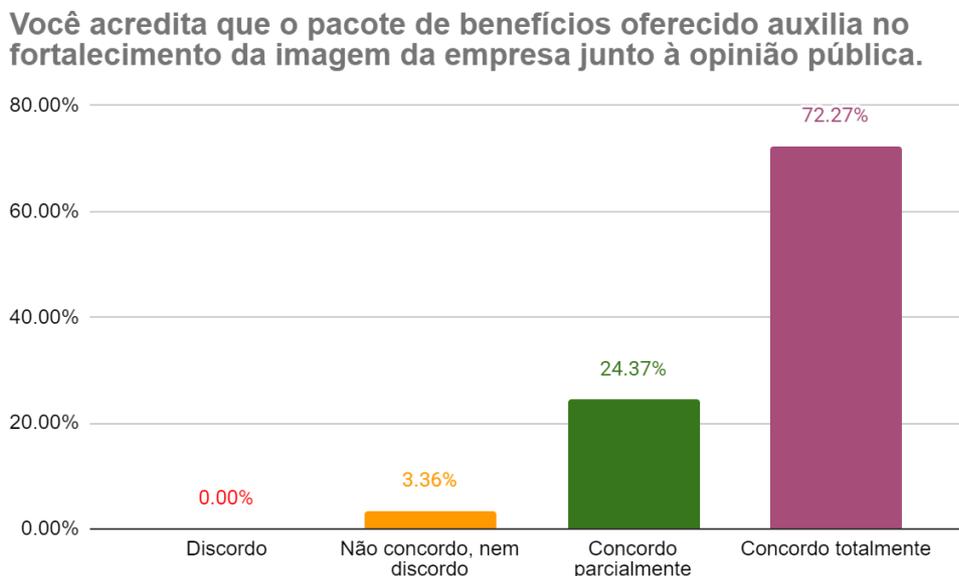
"Acredito que são benefícios essenciais ou que ajudam muito no bem estar e a manter os colaboradores felizes."

Podemos relacionar comentários como esse, diretamente com o a satisfação quanto a sua vida emocional, que relaciona-se com o bem estar e a felicidade dos colaboradores.

- **Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública**

Observa-se no gráfico abaixo, que 72,27% dos respondentes concordam totalmente que o pacote de benefícios oferecido auxilia no fortalecimento da imagem da empresa junto à opinião pública, representando 86 pessoas, que 24,37% concordam parcialmente, representando 29 pessoas, 3,36% não concorda nem discorda, representando 4 pessoas e ninguém discorda. Pode-se afirmar novamente que a grande maioria dos respondentes, representados por 96,64% concordam de alguma forma, que o pacote de benefíciosauxilia sim no fortalecimento da imagem da empresa junto à opinião pública, abrangendo satisfatoriamente o tópico em questão que constitui a Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 52 - O Pacote de Benefícios Auxilia no Fortalecimento da Imagem da Empresa junto à Opinião Pública



Fonte: Elaborado pela Autora

Comentários realizados pelos respondentes:

"Já trabalhei em empresas que não tem 1/3 dos benefícios citados e a ESSS tem o cuidado de sempre proporcionar o melhor para os colaboradores, isso para mim é um diferencial."

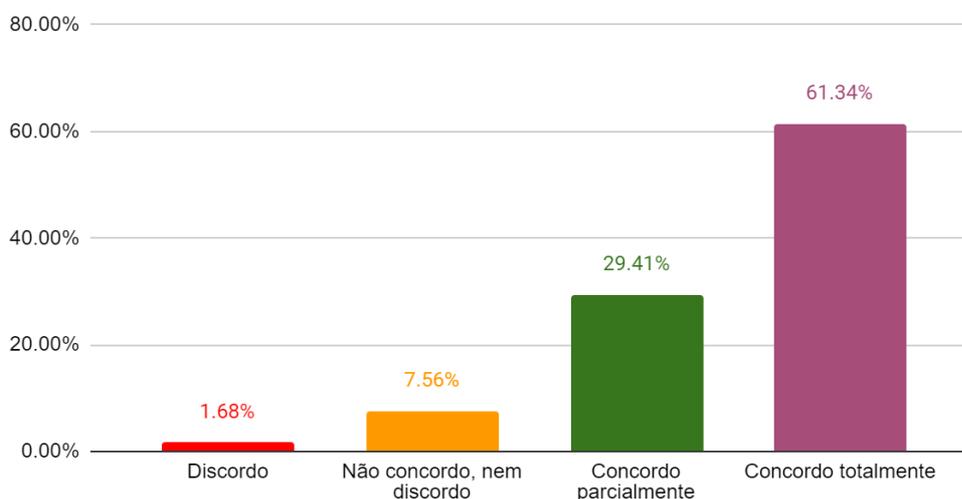
A ESSS se destaca no mercado e possui uma boa imagem frente a opinião pública devido ao seu diferencial nos benefícios.

- **Equilíbrio entre trabalho e lazer**

No gráfico abaixo, observa-se que 61,34% dos respondentes concordam totalmente que o pacote de benefícios oferecido auxilia no equilíbrio entre trabalho e lazer, representando 73 pessoas, que 29,41% concordam parcialmente, representando 35 pessoas, 7,56% não concorda nem discorda, representando 9 pessoas e 1,68% discorda, representando 2 pessoas. Pode-se novamente afirmar que a grande maioria dos respondentes, representados por 90,75% concordam de alguma forma, que o pacote de benefícios auxilia sim no equilíbrio entre trabalho e lazer, abrangendo satisfatoriamente o tópico em questão que constitui a Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 53 - O Pacote de Benefícios Auxilia no Equilíbrio entre Trabalho e Lazer

Você acredita que o pacote de benefícios oferecido auxilia no equilíbrio entre trabalho e lazer.



Fonte: Elaborado pela Autora

Comentários realizados pelos respondentes:

“Os benefícios são muito bons e dão bastante conforto de modo geral. Acabam ajudando bastante no dia a dia, tanto na questão financeira quanto no equilíbrio com a vida pessoal.”

“São fundamentais para o bem-estar da minha família.”

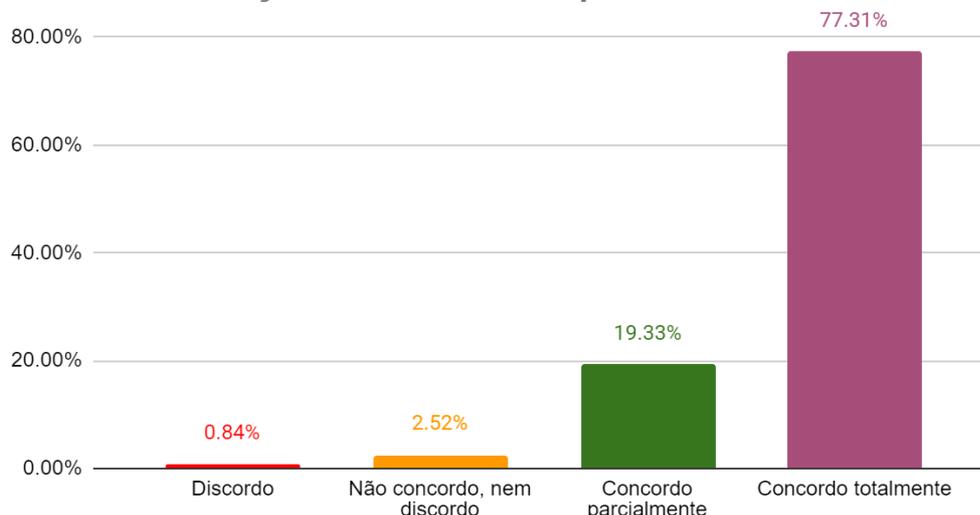
Pelos comentários os benefícios auxiliam no equilíbrio entre trabalho e lazer, equilibrando com a vida pessoal, ajudando no dia-a-dia dos colaboradores e fornecendo o bem-estar dos familiares também.

- **Horários e condições de trabalho sensatas**

Pode-se observar no gráfico abaixo, que 77,31% dos respondentes concordam totalmente que o pacote de benefícios oferecido adequados, representando 92 pessoas, que 19,33% concordam parcialmente, representando 23 pessoas, 2,52% não concorda nem discorda, representando 3 pessoas e 0,84% discordam, representando 1 pessoa. Pode-se afirmar novamente que a grande maioria dos respondentes, representados por 96,64% concordam de alguma forma, que o pacote de benefícios fornece sim horários e condições de trabalho sensatas, abrangendo satisfatoriamente o tópico em questão que constitui a Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 54 - O Pacote de Benefícios Fornece Horários e Condições de Trabalho Adequados

Você acredita que o pacote de benefícios oferecido fornece horários e condições de trabalho adequados.



Fonte: Elaborado pela Autora

Comentários realizados pelos respondentes:

“São benefícios importantes para aumentar o desempenho e bem estar, sendo eles bem aplicados pela empresa.”

“Acredito que a empresa tem uma forte preocupação com a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores e os benefícios oferecidos mostram isso.”

A tabela a seguir mostra a perspectiva dos respondentes com relação ao pacote de benefícios e os pontos que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho.

Tabela 2 - Relação do pacote de benefícios com os pontos de QVT

O pacote de benefícios:	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Satisfaz expectativas pessoais e sociais	1.68%	5.04%	28.57%	64.71%
Auxilia a ter uma vida emocional satisfatória	0.00%	4.20%	35.29%	60.50%
Auxilia na imagem da empresa junto à opinião pública	0.00%	3.36%	24.37%	72.27%
Auxilia no equilíbrio entre trabalho e lazer	1.68%	7.56%	29.41%	61.34%
Fornecer horários e condições de trabalho sensatos	0.84%	2.52%	19.33%	77.31%
Média	0.84%	4.54%	27.39%	67.23%

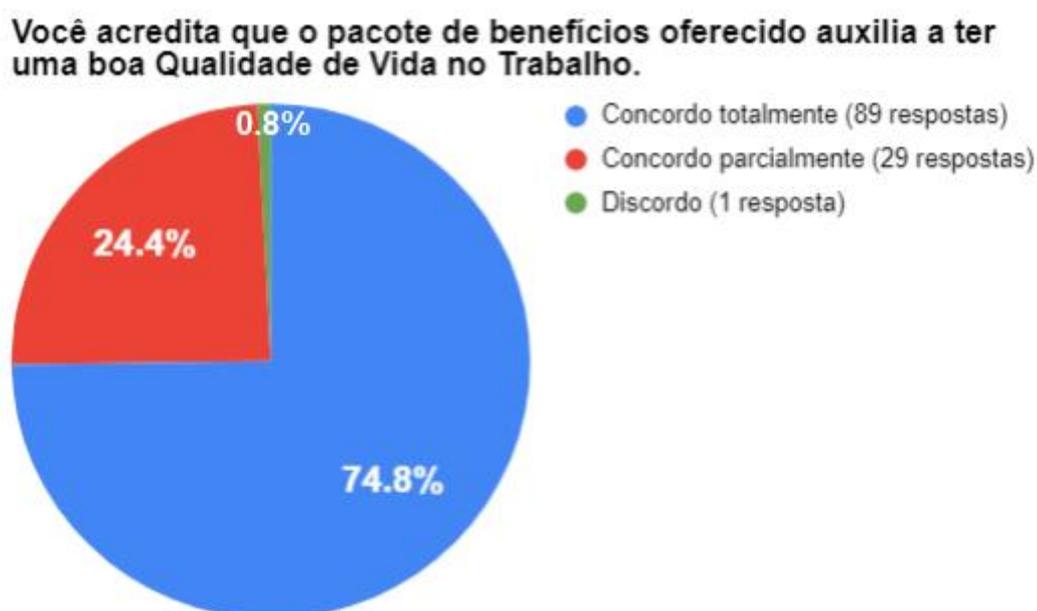
Fonte: Dados primários

Pode-se observar que a grande parte dos colaboradores concordam totalmente, com 67,23% e parcialmente com 27,39%, que o pacote de benefícios engloba de maneira geral as

cinco questões de QVT, segundo o autor Sucesso (1998). Dessa forma, pode-se concluir que os benefícios fornecem qualidade de vida aos trabalhadores por fornecerem as condições que os cinco tópicos abrangem.

O último ponto para análise, é a questão realizada para saber a percepção direta dos respondentes quanto ao pacote de benefícios auxiliar a ter uma boa Qualidade de Vida no Trabalho. Percebe-se abaixo que grande parte dos respondentes concordam totalmente com 74,8%, seguido de 24,4% que concordam parcialmente, nenhum sendo imparcial, e somente 1 respondente discorda, com 0,8%.

Figura 55 - O Pacote de Benefícios Auxilia a ter uma Boa Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Elaborado pela Autora

Tabela 3 - Pacote de benefícios oferecido auxilia a ter uma boa QVT

	Percentual	Respostas
Concordo totalmente	74.80%	89
Concordo parcialmente	24.40%	29
Não concordo nem discordo	0.00%	0
Discordo	0.80%	1
Total	100.00%	119

Fonte: Dados primários

Dessa forma, podemos concluir claramente que o pacote de benefícios, esse contendo benefícios modernos e benefícios mais antigos, pode ser considerado um pilar de QVT, fornecendo de diversas maneiras, essa qualidade de vida aos trabalhadores.

4.4 SUGESTÃO DE MELHORIAS (OBJETIVO D)

Após o levantamento de dados com a aplicação do questionário, respondido pelos colaboradores dos três escritórios do Brasil da empresa ESSS, propõem-se algumas sugestões para auxiliar quanto à visibilidade e utilização do pacote de benefícios.

Importante ressaltar que a taxa de insatisfação geral foi predominantemente baixa durante toda a pesquisa, mas apesar disso, a taxa de neutralidade se sobressaiu em benefícios específicos e na análise da categoria, demonstrando uma indiferença por parte dos colaboradores com relação a certos benefícios.

Como visto, grande parte essa indiferença está diretamente relacionada ao baixo percentual de utilização dos benefícios, alguns por serem destinados a públicos específicos, já outros disponibilizados a todos os colaboradores podendo ser por falta de interesse ou por falta de divulgação dos benefícios por parte da empresa.

Na análise quanto à visibilidade dos benefícios, também nota-se que 34.5% dos respondentes conhecem parcialmente o pacote de benefícios, não conhecendo sua totalidade de 34 benefícios. Desta forma, aborda-se um ponto de melhoria sendo a comunicação dos benefícios na empresa.

A empresa ESSS possui um e-book com todos os benefícios que a empresa disponibiliza. Esse e-book fica disponibilizado na intranet no espaço do colaborador e pode ser acessado a qualquer momento. Porém, como verificado, apenas a existência desse e-book não é o suficiente para que todos os colaboradores tenham conhecimento de todos os benefícios, o que impacta na sua utilização.

Sendo assim, sugere-se que a empresa divulgue os benefícios frequentemente por meio de ações. Seja elas na forma de visibilidade, deixar visível em canais mais utilizados pelos colaboradores, ou divulgações periódicas no e-mail aos colaboradores, apresentando esses benefícios e lembrando aonde o e-book pode ser encontrado.

Seria interessante deixar o link de acesso ao e-book de benefício no site inicial da intranet, em que todos os colaboradores entram diariamente para acessar suas plataformas e bater o ponto, da mesma forma que o envio de um e-mail quinzenal para todos os colaboradores dos escritórios do Brasil, com uma visibilidade e uma arte atrativa de cada

benefício lembrando a qualidade de vida que eles trazem. A ideia de alinhar com os gestores para que em reuniões mensais de equipe eles ressaltem aonde está localizado o e-book no portal e incentivando a utilização dos mesmos.

Outra sugestão também é realizar ações em cima de benefícios específicos que estão disponíveis para todos os colaboradores e que demonstraram um percentual de uso muito baixo, como ESSS Running e Saúde Emocional –ZenKlub, abordando os benefícios que cada um possui e trazendo depoimentos positivos de colaboradores que já utilizaram esses benefícios, essas ações de comunicação interna podendo ser realizada de forma visual e interativa enviada no e-mail de todos os colaboradores de forma mensal, até que nota-se uma maior adesão dos mesmos.

De início seria interessante também trazer uma palestra de profissionais da área, tanto quanto atividade física, como quanto saúde mental, lembrando a importância desses dois assuntos para a vida das pessoas e no final da palestra incentivando a utilização dos dois benefícios ESSS Running e Saúde Emocional – ZenKlub.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Prezar pela qualidade de vida do trabalhador é ter um profundo respeito pelo bem-estar das pessoas do ponto de vista biológico, psicológico e social. As mudanças e transformações que vem ocorrendo nas organizações nos últimos tempos estão exigindo destas uma grande reflexão a respeito da motivação dos benefícios e das estratégias de remuneração de seus funcionários. A forma como o trabalho tem sido visto pelas pessoas torna-se cada dia mais importante para as organizações discutir e pensar no bem-estar de seus colaboradores.

O pacote de benefícios é utilizado cada vez mais para suprir algumas necessidades e vontades de seus colaboradores, podendo ser utilizados como uma estratégia de fornecer Qualidade de Vida no Trabalho e encantar colaboradores. Investir em benefícios mais inovadores e atuais do mercado de trabalho é uma forma de atender às expectativas atuais de procura quanto à auto-realização no ambiente de trabalho, os trabalhadores começaram a perceber o quanto os benefícios e os incentivos nas empresas geram modificações significativas em suas vidas e com isso gostam de ter acesso a maior quantidade e variedade de benefícios.

O presente estudo buscou responder a seguinte pergunta: Como benefícios modernos contribuem para a Qualidade de Vida no Trabalho dentro da empresa ESSS?

Para que a pergunta fosse respondida, foram elaborados três objetivos específicos com a intenção de obter mais informações sobre os benefícios fornecidos na empresa ESSS entender como eles funcionam e se relacionam com QVT, assim consequentemente a pergunta pudesse ser respondida.

Com base na análise do documento da empresa e na entrevista aplicada com a Coordenadora de Compensação e Benefícios pode-se alcançar o objetivo específico a, identificando os benefícios que a empresa ESSS oferece e seus objetivos. Foram levantados 32 benefícios, que foram divididos de acordo com as categorias de QVT do autor Walton para facilitar a análise dos benefícios podendo relacionar a satisfação também com cada categoria de Qualidade de Vida no Trabalho.

O objetivo específico b, foi alcançado pela análise de dados, coletados pelo questionário aplicado aos colaboradores dos escritórios do Brasil, contendo perguntas quanto à satisfação, frequência, importância e relacionando com questões de QVT do autor Sucesso (1998). A análise foi feita de acordo com a classificação do modelo de Walton, distribuindo

os benefícios. É importante salientar que nem todos os colaboradores dos escritórios do Brasil responderam o questionário, portanto não se trata de uma visão da empresa por completo, mas um bom percentual para representar, equivalente a 68% dos colaboradores.

Foi diagnosticado que todos os colaboradores conhecem, mesmo que parcialmente, os benefícios disponibilizados, porém nem todos os benefícios possuem um alto índice de utilização, impactando o grau de satisfação destacando-se como neutro. Por alguns benefícios serem específicos para um tipo de público (como auxílio creche e premiação de vendas) acaba dificultando a chance de todos os colaboradores utilizarem todos os benefícios fornecidos. Alguns outros benefícios somente não possuem utilidade e por consequência a satisfação que a empresa imaginava (como saúde emocional - ZenKlub e empréstimo consignado). Entretanto, é importante ressaltar que de modo geral a maioria dos benefícios que os colaboradores utilizam são muito bem vistos e eles possuem um alto nível de satisfação.

Com relação a este objetivo, pode-se perceber que em geral a satisfação dos colaboradores da empresa está elevada, porém alguns critérios de QVT possuem um nível de indiferença maior que o nível de satisfação e possuem pouca utilização. Dos 7 critérios de Walton analisados pelos benefícios, os critérios de Compensação justa e adequada e Trabalho e espaço total de vida possuem o percentual de pessoas neutras maior que satisfeitas, o primeiro critério sendo caracterizado pelos benefícios Premiação Finder's Fee, Premiação de Vendas e Premiação por Objetivos com uma grande taxa de não utilização desses benefícios por parte dos colaboradores. O segundo critério caracterizado pelos benefícios Convênios & Parcerias, Empréstimo Consignado, ESSS Running, Auxílio Creche com uma grande taxa de não utilização desses benefícios por parte dos colaboradores.

É interessante ressaltar, que o nível de indiferença é alta em certos benefícios, porém não significa uma insatisfação, a insatisfação total em cada critério sendo considerada baixa, representando no máximo 2% dos respondentes, no critério Compensação justa e adequada.

Os demais 5 critérios possuem um ótimo nível de satisfação, tendo destaque os critérios de Integração Social com 68% de satisfação total e Constitucionalismo com 64,9%.

Em relação aos questionamentos quanto à relação do pacote de benefícios com questões que fazem parte da QVT, percebe-se que a grande maioria concorda que o pacote de benefícios influencia diretamente nos pontos abordados pelo autor Sucesso (1998). Dentre as cinco questões que englobam QVT, sendo elas satisfação de expectativas pessoais e sociais, vida emocional satisfatória, imagem da empresa junto à opinião pública, equilíbrio entre trabalho e lazer e horários e condições de trabalhos sensatos, a média entre esses tópicos com mais de 67% concordando totalmente nessa influência, mais de 27% concordando

parcialmente e menos de 1% discordando. Conclui-se com os dados que o pacote de benefícios oferecido fornece qualidade de vida aos trabalhadores trazendo condições de trabalho abordadas em cada tópico.

Da mesma forma, o objetivo c foi alcançado, pela análise de dados coletados pelo questionário, em que a questão solicitava para cada colaborador selecionar dentre todos os benefícios, os cinco mais importantes, portanto mais relevantes, e cinco menos importantes para ele. Dessa forma foi possível analisar quais dos benefícios mais relevantes para os colaboradores são benefícios modernos e quais se destacam em cada escritório do Brasil.

Pode-se concluir que o objetivo geral e todos os objetivos específicos propostos no presente estudo foram alcançados, sendo eles: Analisar como a disponibilização de benefícios modernos contribui para a Qualidade de Vida no Trabalho dentro da empresa ESSS; a) Identificar os benefícios oferecidos na empresa ESSS e seus objetivos; b) Analisar a percepção dos colaboradores quanto aos benefícios disponibilizados pela empresa ESSS e c) Verificar quais são os benefícios modernos mais relevantes para os colaboradores da empresa ESSS.

5.1 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Sugere-se para futuras pesquisas que a coleta de dados seja realizada para os demais escritórios presentes em outros 9 países, a fim de entender a disponibilidade dos benefícios em cada país e como está a satisfação dos colaboradores de fora também. Ter uma visão global seria importante por ser uma empresa multinacional.

Além disso, sugere-se que os critérios e benefícios que foram encontrados com menores níveis de satisfação e maior indiferença, sejam abordados de uma maneira mais profunda, buscando analisar melhor os porquês. Por fim, uma última sugestão é que seja realizado um acompanhamento mais próximo aos colaboradores para que entenda-se melhor quais seriam os benefícios mais adequados a eles.

REFERÊNCIAS

- BOAS, Ana Alice Vilas; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 256 p.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri/SP: Manole, 2014. 494 p.
- CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos; PROFETA, Rogério Augusto. Programas de benefícios sociais para profissionais brasileiros como forma de reter talentos: um estudo exploratório. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, 2016.
- ESPINOZA, Ana Karen; MOCTEZUMA, Juan Alfonso Tosano. **Salário Emocional: Una Solución Alternativa para laMejoradelRendimiento Laboral**. Nova Rua, 2002.
- FERREIRA, Mario Cesar. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília/DF: Lpa, 2011. 320 p.
- FORBES. **7 Iniciativas De Empresas Para Apoiar Os Colaboradores Em Meio À Pandemia Do Coronavírus**. Disponível em: <<https://forbes.com.br/principal/2020/04/7-iniciativas-de-empresas-para-apoiar-os-colaboradores-em-meio-a-pandemia-do-coronavirus/>>. Acesso em 17 set. 2021.
- HONORATO, Graciete; Cunha, Miguel Pina; CESÁRIO, Francisco. Sistemas de recompensa: Uma análise empírica de antecedentes e consequências. **Análise Psicológica**, v. 2, n. 19, 2001.
- KNAPICK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. 3. ed. Curitiba/PR: Ibpex, 2015. 356 p.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Enani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas de Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2013.
- STALMAŠEKOVÁ, Natalia; GENZOROVÁ, Tatiana; ČOREJOVÁ, Tatiana. EmployeeBenefits as oneofFactorsofWorkMotivation. **CbuInternationalConferenceOnInnovations In Science AndEducation**. Prague CzechbRepublic, 2017.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo/SP, v. 08, n. 01, p. 23-35, mar. 2001.
- VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho na Gestão da Qualidade Total: um estudo de caso na Empresa Weg Motores em Jaraguá do Sul/SC**. Dissertação da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1996.
- VILLAR, Mauro de Salles; HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1 ed. 2009.

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos colaboradores

Pesquisa de Satisfação: Pacote de Benefícios

Olá ESSS'ano(a),

Queremos conhecer sua opinião em relação ao Pacote de Benefícios oferecido pela empresa, visando melhorar continuamente sua experiência na ESSS.

Para responder a esta pesquisa, favor considerar a disponibilidade dos benefícios existentes, *mesmo que você utilize pouco e/ou não utilize* alguns deles atualmente.

Convidamos você a preencher este formulário anônimo até o dia 27/08. Leva menos de 5 minutos.

Para mais informações, veja os benefícios oferecidos pela ESSS em: esss.co/beneficios

1. 1. Em qual escritório você atua?

Marcar apenas uma oval.

- FL
 RJ
 SP

2. 2. Em qual área você atua?

Marcar apenas uma oval.

- CORP (AFCC, GP, MKT, TI)
 CAE/IESSS
 O&G
 ROCKY

3. 3. Quanto tempo de empresa você possui?

Marcar apenas uma oval.

- De 0 a 1 ano
- De 1,1 a 5 anos
- De 5,1 a 10 anos
- De 10,1 a 15 anos
- Mais de 15 anos

4. 4. Qual é seu nível de cargo?

Marcar apenas uma oval.

- Estágio
- Júnior
- Pleno
- Sênior
- Master

5. 5. Qual é sua faixa etária?

Marcar apenas uma oval.

- De 18 a 25 anos
- De 26 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50 anos
- Mais de 50 anos

6. 6. Qual é seu estado civil?

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outros

7. 7. Você tem filhos?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

8. 8. Você conhece todos os benefícios que a ESSS oferece?

Marcar apenas uma oval.

- Conheço
- Conheço parcialmente
- Não conheço

9. 9. Qual a sua satisfação quanto aos benefícios relacionados ao Bem-Estar?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito
Café da Manhã no office	<input type="radio"/>				
Confraternização de Fim de Ano	<input type="radio"/>				
ESSS Running	<input type="radio"/>				
Happy Friday	<input type="radio"/>				
Horário flexível	<input type="radio"/>				
Home-office híbrido	<input type="radio"/>				
Jornada Reduzida - 40h	<input type="radio"/>				
No Dress Code	<input type="radio"/>				

10. 10. Com qual frequência você utiliza os benefícios relacionados ao Bem-Estar?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nunca utilizei	Utilizo pouco	Utilizo muito
Café da Manhã no office	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confraternização de Fim de Ano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESSS Running	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Happy Friday	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Horário flexível	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Home-office híbrido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jornada Reduzida - 40h	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No Dress Code	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. 11. Qual a sua satisfação quanto aos benefícios relacionados à Qualidade de Vida?

Destacamos que os benefícios oferecidos por lei são apenas os itens 8 e 12 abaixo, os demais são fornecidos de forma espontânea.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito
Auxílio Creche	<input type="radio"/>				
Auxílio Home-office	<input type="radio"/>				
Auxílio Mudança	<input type="radio"/>				
Cartão Refeição & Alimentação	<input type="radio"/>				
Cartão Combustível/Outros	<input type="radio"/>				
Convênios & Parcerias	<input type="radio"/>				
Empréstimo Consignado	<input type="radio"/>				
Férias Prolongadas ou Antecipadas	<input type="radio"/>				
Folgas Remuneradas (vésperas de Natal e Ano novo)	<input type="radio"/>				
Ressarcimento de Bens em Viagens	<input type="radio"/>				
Seguro de Vida	<input type="radio"/>				
Vale-Transporte	<input type="radio"/>				

12. 12. Com qual frequência você utiliza os benefícios relacionados à Qualidade de Vida?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nunca utilizei	Utilizo pouco	Utilizo muito
Auxílio Creche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxílio Home-office	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxílio Mudança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cartão Refeição & Alimentação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cartão Combustível/Outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Convênios & Parcerias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empréstimo Consignado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Férias Prolongadas ou Antecipadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Folgas Remuneradas (vésperas de Natal e Ano novo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ressarcimento de Bens em Viagens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguro de Vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vale-Transporte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. 13. Qual a sua satisfação quanto aos benefícios relacionados à Educação Continuada?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito
Cursos de Especialização	<input type="radio"/>				
Cursos de Idiomas	<input type="radio"/>				
Cursos Instituto ESSS	<input type="radio"/>				
Cursos Técnicos	<input type="radio"/>				

14. 14. Com qual frequência você utiliza os benefícios relacionados à Educação Continuada?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nunca utilizei	Utilizo pouco	Utilizo muito
Cursos de Especialização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cursos de Idiomas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cursos Instituto ESSS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cursos Técnicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. 15. Qual a sua satisfação quanto aos benefícios relacionados à Saúde?

Destacamos que o único benefício oferecido por lei é o Item 1 abaixo, os demais são fornecidos de forma espontânea.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito
Abono de Licenças e Afastamentos	<input type="radio"/>				
Campanha de Vacinação	<input type="radio"/>				
Convênio Médico	<input type="radio"/>				
Convênio Odontológico	<input type="radio"/>				
Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas	<input type="radio"/>				
Saúde Emocional - ZenKlub	<input type="radio"/>				

16. 16. Com qual frequência você utiliza os benefícios relacionados à Saúde?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nunca utilizei	Utilizo pouco	Utilizo muito
Abono de Licenças e Afastamentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Campanha de Vacinação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Convênio Médico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Convênio Odontológico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saúde Emocional - ZenKlub	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. 17. Qual a sua satisfação quanto aos benefícios relacionados à Premiação?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito
Premiação Finder's Fee	<input type="radio"/>				
Premiação de Vendas	<input type="radio"/>				
Premiação por Objetivos	<input type="radio"/>				
Premiação Talent Hunters	<input type="radio"/>				

18. 18. Com qual frequência você utiliza os benefícios relacionados à Premiação?

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nunca utilizei	Utilizo pouco	Utilizo muito
Premiação Finder's Fee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Premiação de Vendas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Premiação por Objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Premiação Talent Hunters	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. 19. Por que você gosta e está satisfeito com os benefícios em que selecionou "Satisfeito" e "Muito satisfeito" nas sessões anteriores?

20. 20. Por que você não está satisfeito com os benefícios em que selecionou "Insatisfeito" e "Pouco satisfeito" nas sessões anteriores?

21. 21. Você conhece alguma empresa da área de tecnologia ou de outras áreas, que oferece um pacote de benefícios com grande variedade como a que oferecemos? Em caso positivo, cite qual.

22. 22. Você acredita que o pacote de benefícios oferecido:

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Auxilia a ter uma vida emocional satisfatória.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxilia a ter uma boa qualidade de vida no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxilia no fortalecimento da imagem da empresa junto à opinião pública.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxilia no equilíbrio entre trabalho e lazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fornecer horários e condições de trabalho adequados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Satisfaz suas expectativas pessoais e sociais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. 23. Dentre os benefícios listados abaixo, selecione os 5 MAIS importantes para você:

Marque todas que se aplicam.

- Abono de Licenças e Afastamento
- Auxílio Creche
- Auxílio Home-office
- Auxílio Mudança
- Café da Manhã no Office
- Campanha de Vacinação
- Cartão Combustível/Outros
- Cartão Refeição & Alimentação
- Confraternização de Fim de Ano
- Convênios & Parcerias
- Convênio Médico
- Convênio Odontológico
- Cursos de Especialização
- Cursos de Idiomas
- Cursos Instituto ESSS
- Cursos Técnicos
- Empréstimo Consignado
- ESSS Running
- Férias Prolongadas ou Antecipadas
- Folgas Remuneradas (véperas de Natal e Ano novo)
- Happy Friday
- Home-office híbrido
- Horário flexível
- Jornada Reduzida - 40h
- Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas
- No Dress Code
- Premiação Finder's Fee
- Premiação de Vendas
- Premiação por Objetivos
- Premiação Talent Hunters
- Ressarcimento de Bens em Viagens
- Saúde Emocional - ZenKlub
- Seguro de Vida
- Vale-Transporte

24. Dentre os benefícios listados abaixo, selecione os 5 MENOS importantes para você:

Marque todas que se aplicam.

- Abono de Licenças e Afastamento
- Auxílio Creche
- Auxílio Home-office
- Auxílio Mudança
- Café da Manhã no Office
- Campanha de Vacinação
- Cartão Combustível/Outros
- Cartão Refeição & Alimentação
- Confraternização de Fim de Ano
- Convênios & Parcerias
- Convênio Médico
- Convênio Odontológico
- Cursos de Especialização
- Cursos de Idiomas
- Cursos Instituto ESSS
- Cursos Técnicos
- Empréstimo Consignado
- ESSS Running
- Férias Prolongadas ou Antecipadas
- Folgas Remuneradas (vérperas de Natal e Ano novo)
- Happy Friday
- Home-office híbrido
- Horário flexível
- Jornada Reduzida - 40h
- Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas
- No Dress Code
- Premiação Finder's Fee
- Premiação de Vendas
- Premiação por Objetivos
- Premiação Talent Hunters
- Ressarcimento de Bens em Viagens
- Saúde Emocional - ZenKlub
- Seguro de Vida
- Vale-Transporte

APÊNDICE B – Entrevista Coordenadora de Compensação e Benefícios

Questão: Quais são os objetivos de cada benefício oferecido pela empresa, como eles funcionam e qual é o objetivo da empresa ao fornecer esse benefício?

Premiação Talent Hunters: É uma bonificação dada aos colaboradores pelas indicações de novos profissionais e contratação dos mesmos, facilitando o processo de atração e seleção da empresa. Os valores de bonificação são adicionados na folha de pagamento do colaborador responsável pela indicação, após o período de experiência de 3 meses do indicado e variam entre níveis operacionais, táticos e estratégicos das vagas. O valor da premiação da indicação de cargos de níveis operacionais (Estagiários e Assistentes) é R\$500,00, de níveis táticos (Especialistas, Desenvolvedores, Analistas, SRs, PLs e JRs) é R\$2.000,00 e de níveis estratégicos (Diretores e Gerentes) é R\$3.000,00. O colaborador poderá indicar candidatos a qualquer momento através do e-mail do departamento de gestão de pessoas, anexando o currículo do candidato e a vaga na qual ele está se candidatando, ou o candidato ao se cadastrar na plataforma de Atração e Seleção deverá informar o e-mail do colaborador que o indicou, durante a aplicação na vaga desejada. Nesse caso, o colaborador receberá um e-mail automático, solicitando a validação dessa indicação.

Premiação Finder'sFee: É uma premiação fornecida para incentivar a indicação de alunos para cursos de curta e longa duração realizados pelo Instituto ESSS, que é um departamento e um tipo de negócio realizado pela empresa, concedendo prêmios monetários semestrais aos colaboradores que indicaram e as vendas foram efetuadas. É um incentivo aos colaboradores a participar para ajudar a empresa atingir seus objetivos de venda de curso, a maior parte dos nossos colaboradores que indicam são da área de vendas. A premiação é monetária, valor variável entre o número de indicações feitas pelo colaborador e matrículas realizadas, pago em folha de pagamento, podendo realizar indicações a qualquer momento.

Premiação de Vendas: Visa reconhecer e valorizar os nossos profissionais que atuam na área comercial ao alcançarem as metas e os resultados estabelecidos pela empresa a cada quatro meses e anualmente. Premiação monetária, depositada na folha de pagamento, fornecida a cada 4 meses aos colaboradores dos setores de vendas que atingirem a meta. É um incentivo aos colaboradores a participar para ajudar a empresa atingir seus objetivos de venda. Considerado uma remuneração variável, é considerada uma estratégia da empresa para remunerar além do salário base, proporcionar ao colaborador que trabalha com vendas uma remuneração maior em determinados períodos. Recebe a premiação quem atingir a partir de

70% da meta do quarter, o cálculo para saber o valor da premiação leva em consideração o percentual da meta e a proporcionalidade do salário da pessoa.

Premiação por Objetivos: Este prêmio consiste em bonificar os colaboradores das áreas pela superação de objetivos e metas estabelecidas no período. Normalmente fornecido de forma anual e pré-estabelecidos por cada departamento, sem ter uma política ou valor fixos.

Auxílio home-office: Benefício criado no período de pandemia conforme observamos a necessidade e demanda, é monetário fornecido de forma mensal, a fim de ajudar no pagamento de contas, como luz e internet, e infraestrutura para o home-office. O benefício é disponibilizado via cartão de benefícios, sendo um valor mensal de R\$150,00 para colaboradores efetivos e valor de R\$112,00 para estagiários. Para nós é uma forma de apoiar o colaborador a ter uma infraestrutura adequada e assim trabalhar de forma tranquila e ter uma produtividade similar ao que teria no escritório, e para o colaborador gera mais conforto no seu espaço de trabalho em casa.

Cartão Refeição & Alimentação: Fornecemos um valor mensal por meio de cartão de benefício para uso em restaurantes e supermercados, adequando-se ao custo de vida em cada região onde estamos presentes, sem desconto em folha, conforme política. Objetivo em proporcionar aos colaboradores uma condição de remuneração para fornecer uma alimentação adequada e suprir uma necessidade básica do colaborador e muitas vezes de sua família também. O valor fornecido é equivalente ao número de dias úteis no mês, normalmente o total sendo aproximadamente R\$716,62.

Cartão Complementar: Valor mensal fornecido em cartão de benefício para abastecimento em postos de combustível ou utilização do valor para complementar o benefício no cartão refeição e/ou alimentação. O valor fornecido é fixo mensal como um benefício a mais a ser utilizado para colocar gasolina nos meios de transporte dos colaboradores, ou utilizados como complemento no valor utilizado na alimentação. O total mensal é de R\$594,00 para efetivos e R\$332,00 para estagiários.

Vale-Transporte: Fornecemos para o colaborador realizar o deslocamento em transporte coletivo da residência ao trabalho. O valor é disponibilizado em cartão, conforme os dias úteis no mês. O benefício é obrigatório por lei. É importante ressaltar que o uso do vale é permitido apenas para o trajeto entre casa e trabalho, o benefício não inclui os deslocamentos feitos no intervalo para refeição.

Ressarcimento de Bens: Apoio em eventual ocorrência de roubo ou furto de bens pessoais durante viagens à trabalho ou visita aos clientes. Benefício aplicado somente para os colaboradores que viajam pela empresa, para eventos e visitas aos clientes, estes normalmente

sendo Técnicos e Vendedores. O ressarcimento ocorre na forma de reembolso, por transferência bancária.

Auxílio Mudança: Visa proporcionar subsídio a quem necessita mudar de cidade/país para prestar serviço à ESSS em outro território, conforme política. O auxílio fornecido é de 50% de um salário mensal destinado exclusivamente aos colaboradores que decidirem se mudar para outra cidade/país, o que é relativamente um percentual baixo. No ano de 2020, somente dois funcionários utilizaram esse benefício.

Convênio Odontológico: Convênio odontológico que fornecemos é o Odontoprev, com descontos e benefícios em diversos serviços odontológicos em cada região onde a empresa está presente. Esse benefício tem o objetivo de proporcionar ao colaborador uma estrutura básica de acesso à dentistas e procedimentos odontológicos. O convênio odontológico é opcional e extensivo a familiares, realizado com coparticipação por parte dos funcionários com o valor mensal de R\$23,00.

Saúde Emocional: Temos convênio com a plataforma ZenKlub, extensivo a dependentes, facilitando o acesso a consultas relacionadas à saúde emocional a um valor mais acessível. As sessões são realizadas pela plataforma ZenKlub de forma online e podem ser realizadas de onde o colaborador estiver. Qualquer sessão é concedida no valor de R\$70,00 por consulta aos colaboradores da ESSS, e os serviços disponibilizados na plataforma são profissionais nas diversas especialidades, como coaches, psicanalistas, psicólogos e demais terapeutas, por meio de uma plataforma de orientação psicológica online. O pagamento da sessão é realizado diretamente na plataforma do Zenklub, através de cartão de crédito/débito pessoal. A implantação do benefício surgiu durante a pandemia, para sanar uma demanda levantada internamente através de pesquisas de home-office com objetivo de promover bem-estar e saúde emocional para os colaboradores. Serão disponibilizadas 4 sessões por mês de 50 minutos.

Campanha da Vacinação: Promovemos campanha de vacinação contra a gripe (vacina tetra/trivalente) anualmente na ESSS. É fornecido um subsídio para que os colaboradores realizem a vacinação em locais privados também. Normalmente o valor fornecido de subsídio é de R\$130,00, aplicado a todos os colaboradores. No ano de 2021, como um dos CNAEs da empresa engloba atividade de indústria, a ESSS conseguiu disponibilizar antecipadamente lugar na fila da vacina da COVID-19 para seus colaboradores.

Convênio Médico: A empresa busca contratar as melhores operadoras de plano de saúde em cada região, com subsídio integral sem coparticipação para os colaboradores, ocorrendo desconto em folha somente para a inclusão de dependentes. Um dos diferenciais do plano é a

cobertura nacional e a internação em apartamento individual. O plano utilizado é o Bradesco Saúde. Esse benefício tem o objetivo de proporcionar ao colaborador uma estrutura básica de acesso à recursos médicos, profissionais qualificados e exames. Esse benefício só é fornecido aos colaboradores celetistas, estagiários não possuem Convênio Médico.

Cursos de Idiomas: Benefício oferecido para o desenvolvimento de idiomas, a empresa oferece um subsídio mensal aos colaboradores que optam por realizar aulas, bem como disponibiliza o espaço interno para realização das aulas, facilitando a mobilidade e economia de tempo dos colaboradores. Benefício disponível aos colaboradores após 3 meses de empresa. Valor de R\$130,00 disponibilizado para realização de aulas, incentivo existente por ser uma empresa multinacional que preza pelo desenvolvimento em outras línguas. O valor é pago diretamente ao professor escolhido, por meio de emissão de nota fiscal. Para ter acesso a esse benefício é necessário solicitar ao e-mail do departamento de gestão de pessoas.

Cursos Técnicos: Auxílio integral nos treinamentos de curta duração relacionados à melhoria e desempenho da atividade/função escolhidos pelos colaboradores interessados. Para ter acesso a esse benefício é necessário solicitar ao e-mail do departamento de gestão de pessoas e ter aprovação do seu gestor, assim a empresa arca com o valor integral do curso, não tendo um valor fixo. Benefício oferecido para dar a oportunidade para o colaborador se desenvolver, adquirindo conhecimentos técnicos ligados às atividades que ele desenvolve no dia a dia de trabalho.

Cursos de Especialização: A empresa oferece anualmente em julho aos colaboradores interessados bolsa de estudos para cursos de especialização (pós-graduação, MBA, mestrado, doutorado), somente podendo ser disponibilizado após 1 ano de empresa. Os critérios para a obtenção da bolsa estão relacionados à aplicação do curso voltado às áreas de atuação da empresa, ao desempenho do colaborador no último ano, avaliado na Avaliação de Desempenho e ao orçamento anual que a empresa disponibiliza para essa questão. Benefício oferecido para dar a oportunidade para o colaborador se desenvolver, adquirindo conhecimentos técnicos e fornecendo à empresa uma equipe diferenciada sendo um diferencial de mercado. Disponibilizado o valor de R\$440,00 em folha de pagamento, aos colaboradores interessados que tiveram solicitação aprovada pelo gestor.

Cursos Instituto ESSS: Oferecido aos colaboradores que possuem interesse, o auxílio integral nos treinamentos de curta e pós-graduação pelo Instituto ESSS, após 1 ano de empresa, somente podendo ser disponibilizado. Benefício opcional aos colaboradores que solicitarem acesso aos cursos do Instituto ESSS destinados à Engenharia e Simulação Computacional.

Para ter acesso a esse benefício é necessário solicitar ao e-mail do departamento de gestão de pessoas.

Abono de Licenças e Afastamentos: Abonamos licenças e afastamentos do trabalho para assuntos relacionados à saúde física e emocional, visando colaborar com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores. Benefício fornecido por legislação, sendo necessário a comprovação por meio de atestados e justificativa.

Licenças-Maternidade e Paternidade estendidas: Fornecemos licença maternidade para 6 meses e paternidade para 20 dias, beneficiando a saúde do bebê e trazendo qualidade de vida para a família. Aplicada aos colaboradores que tiverem o nascimento de um filho(a). A licença maternidade é fornecida por lei no total de 120 dias, a empresa optando por estender para 240 dias a fim de colaborar com a qualidade de vida do funcionário e sua família. Benefício fornecido mediante apresentação de certidão de nascimento.

Confraternização de Fim de Ano: Festa de encerramento de ano para integração das equipes e celebração das conquistas da empresa. Realizada normalmente em dezembro, uma em cada região dos escritórios, mas a maior e principal ocorrendo sempre em Florianópolis/SC abertas à vindas dos colaboradores de outros escritórios. Festa open bar e open food exclusivamente para os colaboradores da empresa.

Happy Friday: Evento temático que ocorre no escritório, organizado pelas equipes para celebração dos aniversariantes do mês. Ocorria antes do período de pandemia na penúltima sexta-feira de cada mês. No início do ano é feito um sorteio definindo qual equipe fica com qual data, e as equipes são responsáveis em organizar, escolher o tema, as comidas, as bebidas e validar com a área de gestão de pessoas o orçamento, que também realiza as encomendas. No dia da Happy Friday, a jornada de trabalho pode ser realizada somente até 16h, sendo justificada a ausência de trabalho nas horas restantes do dia.

Café da Manhã na empresa: Café da manhã servido diariamente nos escritórios para a comodidade dos colaboradores. Incluindo pães, frios, frutas e outras coisas. Benefício fornecido como objetivo de integração entre os colaboradores, fornecer conforto e qualidade em uma necessidade básica, e é um diferencial na empresa e no mercado.

Folgas Remuneradas: A ESSS disponibiliza a todos os colaboradores dois dias de folga remunerada ao ano, sendo eles véspera de natal e de ano novo para o colaborador aproveitar o tempo livre. Benefício que não impacta questões financeiras da empresa, mas que faz a diferença para o colaborador.

Férias Prolongadas ou Antecipadas: Por lei, se as férias do colaborador forem em período com feriado, podem ser prolongá-las, adquirindo um dia a mais de folga. O colaborador ainda

pode antecipar até 10 dias de férias após o 4º mês de trabalho. Para ambas situações deve ser solicitado no portal do colaborador disponível na intranet da empresa.

Seguro de Vida: A empresa oferece seguro de vida a todos os colaboradores com regime CLT, sendo a apólice de 10x o valor do salário mensal. Definido por legislação, com objetivo principal de dar suporte para a família ou para o colaborador em caso de ocorrer algo mais grave com a sua saúde.

Jornada Reduzida: A jornada de trabalho adotada pela empresa é de 40hs semanais, uma redução de 208hs de trabalho ao ano, com possibilidade de compensação de horas em banco. Por legislação a semana trabalhista tem 44h, mas a empresa adotou o benefício de exigir menos horas de trabalho semanalmente, a fim de fornecer uma melhor qualidade de vida ao colaborador.

Horário Flexível: O horário de trabalho é flexível para todos os colaboradores, com início do expediente entre 7am e 9am e intervalo de almoço de no mínimo 30 minutos facultativos. Benefício oferecido ao colaborador, para poder fazer adequações em sua rotina, e para a empresa é uma forma de estratégia de mercado.

Home-office Híbrido: Possibilidade de trabalhar home-office quando necessário, mesmo antes da pandemia, otimizando o tempo com deslocamentos, melhora a qualidade de vida e promove uma cultura orientada a resultados. Benefício oferecido para o colaborador ter opções e flexibilidade para realizar sua rotina, sendo também uma forma de estratégia de mercado.

Auxílio Creche: É disponibilizado auxílio financeiro para creche, conforme diretrizes estabelecida em CCT Regional. Benefício disponível somente para mães nos escritórios de Florianópolis/SC e São Paulo/SP e fornecidos para mães e pais no escritório do Rio de Janeiro/RJ. O auxílio creche é somente fornecido para filhos de até 7 anos em Florianópolis/SC e São Paulo/SP, e até 4 anos no Rio de Janeiro/RJ. Fornecido um valor definido em convenção, podendo ser variado entre R\$450,00 e R\$500,00, valor concedido por meio de reembolso, necessária apresentação da nota fiscal mensalmente.

Convênios & Parcerias: Descontos e benefícios em diversos serviços em cada região onde a empresa está presente, como restaurantes, barbearia, etc. Esses descontos variam entre 5% a 20% de desconto no valor final do produto ou serviço, e estão listados detalhadamente no portal do colaborador.

ESSS Running: Incentivo à prática esportiva em grupo para melhora da saúde com orientação de personaltrainer. Grupo de corrida que ocorria 1x por semana antes da pandemia. Benefício oferecido para incentivar o exercício da atividade física na vida do colaborador, e a integração

entre colaboradores de diferentes áreas, departamentos e níveis. O colaborador interessado, poderia comparecer ao local agendado para as corridas.

Empréstimo Consignado: A empresa oferece convênio com a empresa Leve com o objetivo de viabilizar empréstimos consignados a taxas mais acessíveis com desconto em folha de pagamento. Benefício fornecido a fim de facilitar problemas financeiros que os colaboradores venham a ter, como medida paliativa referente a sua saúde financeira.

APÊNDICE C – Pesquisa documental E-BOOK



BENEFÍCIOS

Temos um pacote diferenciado de benefícios, visando promover bem-estar, qualidade de vida, saúde e incentivos à educação continuada dos nossos colaboradores.




BEM-ESTAR



Dress Code

Nosso ambiente é informal, siga seu estilo ao vestir-se! Já em visitas a clientes orientamos traje formal, conforme política interna.



Jornada Reduzida

Nossa jornada é de 40hs semanais, uma redução de 208hs de trabalho ao ano, com possibilidade de compensação de horas em banco.



Horário Flexível

Nosso horário é flexível com início do expediente entre 7am e 9am e intervalo de almoço de no mínimo 30 minutos facultativos.



Home-Office Híbrido

Possibilita a otimização do tempo com deslocamentos, melhora a qualidade de vida e promove uma cultura orientada a resultados.



Café da Manhã

Café da manhã servido diariamente nos offices para a comodidade dos colaboradores. As frutas seguem disponíveis ao longo do dia.



Confraternização de Fim de Ano

Festa de encerramento de ano para integração das equipes e celebração de nossas conquistas.
*Temporariamente suspenso devido à pandemia.



Happy Friday

Evento temático organizado pelas equipes para celebração dos aniversariantes do mês. Ocorre na penúltima semana de cada mês.
*Temporariamente suspenso devido à pandemia.



ESSS Running

Incentivo à prática esportiva em grupo para melhora da saúde com orientação de personal trainer.



Empréstimo Consignado

Oferecemos convênio com a empresa Leve com o objetivo de viabilizar empréstimos consignados a taxas mais acessíveis com desconto em folha de pagamento.



QUALIDADE DE VIDA



Cartão Refeição & Alimentação

Para uso em restaurantes e supermercados, adequando-se ao custo de vida em cada região onde estamos presentes, sem desconto em folha, conforme política.



Cartão Complementar

Para abastecimento em postos de combustível ou utilização do valor para complementar o benefício no cartão refeição e/ou alimentação.



Vale-Transporte

Para deslocamento em transporte coletivo da residência ao trabalho. O valor é disponibilizado em cartão, conforme os dias úteis no mês.



Seguro de Vida

Oferecemos seguro de vida a todos os colaboradores com regime CLT, sendo a apólice de 10x o valor do salário mensal.



Ressarcimento de Bens

Apoio em eventual ocorrência de roubo ou furto de bens pessoais durante viagens à trabalho ou visita aos clientes.



Folgas Remuneradas

A ESSS disponibiliza dois dias de folga remunerada ao ano, sendo eles véspera de natal e de ano novo para o colaborador aproveitar o tempo livre.



Férias Prolongadas ou Antecipadas

Se as férias forem em período com feriado, podem ser prolongadas, adquirindo um dia a mais de folga. O colaborador ainda pode antecipar até 10 dias de férias após o 4º mês de trabalho.



Auxílio Creche

Disponibilizamos auxílio financeiro, conforme diretrizes estabelecida em CCT Regional.



Auxílio Mudança

Visa proporcionar subsídio a quem necessita mudar de cidade/país para prestar serviço à ESSS em um outro território, conforme política.



Convênios & Parcerias

Descontos e benefícios em diversos serviços em cada região onde estamos presentes.

3



SAÚDE



Licenças-Maternidade e Paternidade

Adotamos a extensão da licença maternidade para 6 meses e paternidade para 20 dias, beneficiando a saúde do bebê e trazendo qualidade de vida para a família.



Licenças e Afastamentos

Abonamos licenças e afastamentos do trabalho para assuntos relacionados a saúde física e emocional, visando colaborar com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de nossos colaboradores.



Convênio Médico

Buscamos contratar as melhores operadoras de plano de saúde em cada região, com subsídio integral sem co-participação para os colaboradores, ocorrendo desconto em folha somente para a inclusão de dependentes. Um dos diferenciais do nosso plano é a cobertura nacional e a internação em apartamento individual.



Convênio Odontológico

Temos convênio com a Odontoprev com desconto em folha de pagamento, extensivo a todos os dependentes.



Saúde Emocional

Convênio com o ZenKlub, extensivo a dependentes, facilitando o acesso a consultas relacionadas à saúde emocional a um valor mais acessível. As sessões são online e podem ser realizadas de onde você estiver.



Campanha de Vacinação

Promovemos campanha de vacinação contra a gripe (vacina tetra/trivalente) anualmente na ESSS.

4



EDUCAÇÃO CONTINUADA



Cursos de Idiomas

Para o desenvolvimento de idiomas, oferecemos subsídio mensal aos colaboradores, bem como disponibilizamos nosso espaço interno para realização das aulas, facilitando sua mobilidade e economia de tempo. Disponível aos colaboradores após 3 meses de empresa.



Cursos de Especialização

Oferecemos aos colaboradores bolsa de estudos para cursos de especialização (pós-graduação, MBA, mestrado, doutorado), após 1 ano de empresa. Os critérios para a obtenção da bolsa estão relacionados à aplicação do curso voltado às áreas de atuação da empresa, ao desempenho do colaborador e ao orçamento anual.



Cursos Instituto ESSS

Oferecemos aos colaboradores auxílio integral nos treinamentos de curta e pós-graduação pelo Instituto ESSS, após 1 ano de empresa.



Cursos Técnicos

Oferecemos auxílio integral nos treinamentos de curta duração relacionados à melhoria e desempenho da atividade/função.

5



PREMIAÇÕES



Premiação Talent Hunters

Bonificação dada aos colaboradores pelas indicações de novos profissionais e contratação dos mesmos, facilitando o processo de atração e seleção da empresa.



Premiação Finder's Fee

Através desta premiação buscamos incentivar a indicação de alunos para cursos de curta e longa duração realizados pelo iESSS, concedendo prêmios semestrais às vendas efetuadas.



Premiação de Vendas

Visa reconhecer e valorizar os profissionais que atuam na área comercial ao alcançarem as metas e os resultados estabelecidos pela empresa a cada quarter e anualmente.



Premiação Terminator Award

Este prêmio reconhece os colaboradores que obtiveram a melhor performance em vendas do ano.



Premiação por Objetivos

Este prêmio consiste em bonificar os colaboradores das áreas pela superação de objetivos e metas estabelecidas no período.

6