

LIGA DE ENSINO DO RIOGRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

ROSE KATIÚCIA DA SILVA

**SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES COM OS BENEFÍCIOS OFERECIDOS
PELA LIGA NORTE-RIOGRANDENSE CONTRA O CÂNCER**

NATAL/RN
2013

ROSE KATIÚCIA DA SILVA

**SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES COM OS BENEFÍCIOS OFERECIDOS
PELA LIGA NORTE-RIOGRANDENSE CONTRA O CÂNCER.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário do
Rio Grande do Norte como requisito final
para obtenção do título de Especialista em
Gestão Estratégica de Pessoas.

Orientador: Prof. Ms. Patrícia Whebber.

NATAL/RN
2013

ROSE KATIÚCIA DA SILVA

**SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES COM OS BENEFÍCIOS
OFERECIDOS PELA LIGA NORTE-RIOGRANDENSE CONTRA O CÂNCER**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário do
Rio Grande do Norte como requisito final
para obtenção do título de Especialista em
Gestão Estratégica de Pessoas.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Msc. Patrícia Whebber
Orientador

Membro

Membro

AGRADECIMENTOS

Ao Senhor Jesus, minha direção, que nunca deixou que o desânimo vencesse a vontade de chegar lá, a cada dia de batalha, de estudo, de trabalho, ultrapassando obstáculos, os quais se tornaram pequenos diante da felicidade em concluir algo tão significativo em minha vida.

A minha família, meu alicerce, meu tudo, quem me fez prezar por valores tão preciosos como a integridade, honestidade e humildade, e, pela preocupação em ver o crescimento dos filhos através da educação.

Agradecimento especial a família Liga Contra o Câncer, pela confiança, aceitação e disponibilidade em fornecer as informações necessárias para o desenvolvimento desta pesquisa.

RESUMO

Foi desenvolvida uma pesquisa com a finalidade de verificar a satisfação dos colaboradores em relação aos benefícios oferecidos pela Liga Norte-riograndense Contra o Câncer. O estudo foi de natureza quantitativa e qualitativa, através de questionários e perguntas abertas, buscando encontrar a situação real em relação aos benefícios. Os principais resultados evidenciam que foi identificado o perfil sócio-demográfico dos clientes, considerando que os objetivos geral e específicos foram atingidos, uma vez que possibilitou chegar a informações importantes como a medição da satisfação dos colaboradores sobre os benefícios oferecidos pela empresa, o qual foi bastante satisfatória, podendo ser ampliada e mais divulgada. O Benefício do Plano de Saúde, assim como o Odontológico e o Cartão Policard foram identificados como os mais conhecidos e os mais utilizados pelos funcionários da Instituição.

Palavras-Chave: Gestão de serviços. Avaliação da Satisfação. Benefícios.

ABSTRACT

A research was performed aiming to verify the satisfaction of employees in relation to the benefits offered from the Liga Norte-riograndense Contra o Câncer. The study was of quantitative and qualitative nature, through questionnaires and open-ended questions, seeking to find the real situation regarding the benefits. The main results evidence that was identified the socio-demographic customers profile, considering that the general and specific objectives have been achieved, since it was allowed to get important information such as the measurement of employee satisfaction on the benefits offered by the company, which was quite satisfactory, allowing expansion and and disclosure. The Health Benefit Plan, as well as the Odontological Plan and Policard Card were identified as the best known and most used by employees of the institution.

Keywords: Management services. Satisfaction evaluation. Benefits.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Sexo.....	22
Gráfico 2	Faixa Etária.....	23
Gráfico 3	Estado Civil.....	24
Gráfico 4	Escolaridade.....	24
Gráfico 5	Tempo de Empresa.....	25
Gráfico 6	Salário.....	26
Gráfico 7	Benefícios Conhecidos.....	27
Gráfico 8	Benefícios Utilizados.....	28
Gráfico 9	Benefícios Sugeridos.....	29
Gráfico 10	Benefício Plano de Saúde.....	30
Gráfico 11	Benefício Plano Odontológico.....	30
Gráfico 12	Benefício Creche.....	31
Gráfico 13	Benefício Policard.....	32
Gráfico 14	Divulgação dos Benefícios.....	32
Gráfico 15	Motivação.....	33
Gráfico 16	Mudança na Política de Benefícios.....	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	09
2	PROBLEMA E OBJETIVO.....	10
2.1	OBJETIVO GERAL.....	10
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
3	JUSTIFICATIVA.....	11
4	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	12
4.1	HISTORIA E DEFINIÇÃO DO BENEFICIO SOCIAL.....	12
4.2	TIPOS DE BENEFICIOS.....	14
4.2.1	Sua exigência: legais ou espontâneos.....	15
4.2.2	Sua Natureza: monetários ou não monetários.....	15
4.2.3	Seus Objetivos: assistenciais, recreativos e supletivos.....	16
4.3	RECURSOS HUMANOS E BENEFICIOS.....	16
4.4	REMUNERAÇÃO E INCENTIVO.....	17
4.5	BENEFICIO COMO FATOR MOTIVACIONAL.....	17
5	METODOLOGIA.....	20
5.1	TIPO DE PESQUISA.....	20
5.2	UNIVERSO E AMOSTRA.....	20
5.3	COLETA DE DADOS.....	21
6	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	22
6.1	DADOS DEMOGRAFICOS.....	22
6.2	FAIXA ETARIA.....	23
6.3	ESTADO CIVIL.....	23
6.4	ESCOLARIDADE.....	24
6.5	TEMPO DE EMPRESA.....	25
6.6	SALÁRIO.....	25
6.7	BENEFÍCIOS CONHECIDOS.....	26
6.8	BENEFICIOS UTILIZADOS.....	27
6.9	SUGESTÃO DE BENEFICIOS.....	28
6.10	BENEFICIO PLANO DE SAUDE.....	29
6.11	BENEFICIO PLANO ODONTOLOGICO.....	30

6.12	BENEFICIO CRECHE.....	31
6.13	BENEFICIO POLICARD.....	31
6.14	DIVULGAÇÃO DOS BENEFICIOS.....	32
6.15	MOTIVAÇÃO.....	33
6.16	MUDANÇA NA POLITICA DE BENEFICIOS.....	33
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
	REFERENCIAS.....	36
	APÊNDICE.....	38

1 INTRODUÇÃO

A evolução das pessoas e as novas demandas das empresas fazem com que todos se preocupem com a motivação e o comprometimento no trabalho.

Deixando como básico a remuneração fixa, acredita-se que um dos métodos para alcançar a valorização, motivação e comprometimento nas pessoas seja a remuneração variável e o plano de benefícios como forma de recompensa.

Segundo Chiavenato (1999), benefícios são certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento além dos salários a totalidade ou parte de seus funcionários.

Com relação aos benefícios sociais, verifica-se que há duas tendências claras para que a empresa analise os mesmos. Primeiramente sobre os custos da remuneração total, acrescentando os custos com os benefícios e comparando com a oferta do mercado. A segunda está relacionado a necessidade de adequar os benefícios de acordo com as expectativas e necessidades dos colaboradores que nela trabalham, a fim de atrair, reter e motivar os indivíduos talentosos.

O estudo vem mostrar a realidade da Liga Norte-riograndense Contra o Câncer em relação ao plano de benefícios vigente e como está a satisfação e expectativa dos funcionários em relação ao que recebe de benefícios.

O método de análise da pesquisa será descritivo, fundamentada com a coleta de dados, sendo quantitativa e qualitativa. O universo serão todos os funcionários da empresa. A técnica utilizada será a aplicação de questionários com perguntas fechadas e também abertas.

2 PROBLEMA E OBJETIVOS

Para sobreviver numa economia complexa, competitiva e global, todas as organizações, precisam ser capazes de se centrar na efetiva e eficiente prestação de serviços. Um dos fatores chave na promoção da entrega efetiva dos bens e serviços é a implementação de um sistema de remunerações baseado na performance para todos os trabalhadores. (Henderson, 2003). Para uma empresa ter sucesso tem que ter uma força de trabalho motivada e envolvida com a sua organização.

A organização necessita de recompensar os seus colaboradores porque procura neles determinados tipos de comportamento, os quais, por outro lado, em troca do seu comprometimento à organização, esperam desta algumas recompensas, sob a forma de benefícios sociais, além das oportunidades de desenvolvimento profissional, envolvimento dos empregados, desenho funcional, autonomia e responsabilidade, clima organizacional e estilo de gestão e mecanismos de reconhecimento (LAWLER, 1990, 1989; MARTOCCHIO, 2001).

Neste sentido, a questão das recompensas e, especialmente os benefícios sociais tem um papel muito relevante nas práticas de gestão de recursos humanos.

O trabalho pretende responder a seguinte questão de pesquisa: “ Quanto satisfeitos estão os colaboradores em relação ao programa de benefícios adotado pela empresa Liga Contra o Câncer?”

2.1 OBJETIVO GERAL

- ✓ Verificar como os funcionários avaliam os benefícios oferecidos pela empresa;

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar o perfil sócio-demográfico dos colaboradores;
- ✓ Descrever o plano atual de benefícios da empresa;
- ✓ Medir a satisfação dos funcionários sobre os benefícios oferecidos pela empresa;

3 JUSTIFICATIVA

Nos dias atuais, em meio às grandes transformações nas empresas, as pessoas têm papel de grande importância. São elas que estão no mercado competitivo, desenvolvendo atividades nas diversas esferas, lutando, continuamente pela valorização de seu talento, a fim de despertar a motivação natural pelo trabalho e pelo sucesso da Organização.

Diante o exposto, é notório que as empresas precisam investir nas pessoas, se preocupando ainda com a questão da Qualidade de vida de todos, oferecendo um leque de benefícios que favoreçam e motivem os que nela fazem parte.

A presente pesquisa em destaque será de grande relevância para a Instituição estudada, uma vez que será verificado, de forma ampla, sobre a satisfação dos colaboradores em relação aos benefícios oferecidos pela empresa.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O cuidado com a motivação, qualidade de vida e manutenção de talentos nas organizações é um assunto que desperta muito interesse entre as Organizações. Cada colaborador deixou de ser visto como uma força produtiva somente, passando a ser capital humano.

4.1 HISTÓRIA E DEFINIÇÃO DO BENEFÍCIO SOCIAL

O benefício sempre foi visto pelas empresas como um item incentivador. Sua origem foi na Era Getúlio Vargas. Este, quando presidente na década de 40 instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), instituindo a maioria dos benefícios sociais e trabalhistas que temos hoje no Brasil. (ABREU, 2008)

As palavras de Getúlio foram que os seres humanos necessitam de condições, não somente racionais, para expressar sua capacidade de trabalhar. Eles necessitam de uma justa remuneração em relação ao esforço, boas condições físico-psicológicas no ambiente de trabalho, e de benefícios sociais. (ABREU, 2008)

Uma definição simples do que vem a ser benefícios sociais: Benefícios Sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação. Constituem meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade. É uma forma de remuneração indireta. Seus itens mais importantes são: Assistência médico-hospitalar, seguro de vida em grupo, alimentação etc. (SERRA, 2008, p. 2).

Alguns fatores responsáveis pela origem e crescimento dos benefícios: exigências dos sindicatos, legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo, atitude do colaborador quanto aos benefícios, competição entre empresas para reter e atrair talentos, controle salarial exercido pelo mercado indiretamente e procura, pelas empresas, por meios lícitos de fazerem deduções de suas obrigações tributárias frente aos impostos atribuídos às empresas (SERRA, 2008).

O que leva a empresa ao seu objetivo, que é conquistar lugar de destaque no segmento atuante é o colaborador e seu desempenho. Para que isso ocorra, “é importante que os benefícios sejam voltados às necessidades do trabalhador e este, por sua vez, possa cumprir com qualidade as suas obrigações” (MARINHO; NUNES,

2009, p. 63). Os planos de benefícios foram criados para auxiliar todos os empregados em três fases de sua vida como trabalhador registrado. Primeira fase, no exercício de seu cargo através de prêmios de produção e seguro; na segunda fase, dentro da empresa, mas fora do cargo, através de refeitórios e lazer; já na terceira fase, que é fora da empresa, em sua comunidade ou lar através de recreação, auxílio doença, férias remuneradas. Sobre os fundamentos básicos dos benefícios sociais Baraças (2006) afirma:

Mensalmente, o salário pago em relação ao cargo ocupado constitui somente uma parcela do pacote de compensações que as organizações costumam oferecer aos seus empregados. A remuneração geralmente é feita de muitas outras formas além do pagamento em salário: uma considerável parte da remuneração total é constituída de benefícios sociais e de serviços sociais. Estes serviços e benefícios sociais constituem custos de manter pessoal que pesam sobre as organizações. (BARAÇAS, 2006, p. 6).

A oferta de benefícios é algo importante e considerado pelos dois lados, é bom para o funcionário e para a empresa. De um lado, mesmo seu custo sendo significativo e ser objeto de constante atenção, o impacto sobre a imagem da empresa para a comunidade é importante “especialmente quando os requisitos do negócio impõem alto nível de capacitação profissional” (WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 1996, p. 56). De outro lado, para o funcionário também é importante fator de decisão para a permanência numa empresa ou para aceitação de uma nova oferta de trabalho. As pessoas são atraídas não somente pelo cargo oferecido, ou pelo salário, mas também são pontos analisados as oportunidades de crescimento, o clima organizacional e dos benefícios oferecidos pela organização. Os benefícios devem trazer vantagens para a organização e para o funcionário.

Dentre várias vantagens pode-se destacar a elevação da moral dos empregados, a redução da rotatividade e o absentismo, aumento da lealdade do empregado face à empresa, aumento da satisfação no trabalho e o bem-estar, contribui para o desenvolvimento pessoal, facilita o recrutamento e a retenção do pessoal, oferece meios de melhor relacionamento social entre os empregados, aumenta a produtividade no trabalho, demonstra as diretrizes e os propósitos da empresa, oferece oportunidades adicionais de assegurar status para com os empregados sociais, reduz distúrbios e queixas, oferece compensação extra,

promove relações públicas com a comunidade, melhora as relações com a empresa. (BARAÇAS, 2006).

4.2 TIPOS DE BENEFÍCIOS

Os benefícios legais são os benefícios exigidos por lei, os quais são pagos pela empresa ou por órgãos previdenciários. E os benefícios espontâneos são os que a empresa oferece a parte da obrigação, pode-se dizer que cada empresa tem o seu “pacote” de benefícios extraleais. Estes pacotes referem à qualidade de vida do funcionário, ao desenvolvimento profissional, à educação tanto do funcionário como de seus dependentes, ao salário extra (bônus e Participação dos Lucros – PPL ou PLR), entre outras referências. (FERREIRA, 2009).

O benefício tem impacto direto sobre a qualidade de vida dos colaboradores, influenciando sobre sua segurança atual e futura e sobre sua condição de vida. Normalmente ele é oferecido como pacote, seus componentes vão variar de acordo com o cargo do colaborador, isso faz com que o benefício esteja acoplado aos objetivos das empresas, que em longo prazo é conquistar do colaborador o comprometimento, a lealdade e a estabilidade. (FERREIRA, 2009).

Já analisando de maneira geral os benefícios oferecidos pelas empresas, obrigatórios ou não, aos colaboradores normalmente são: Assistência Médica e Odontológica, Seguro de Vida em Grupo, Vale Refeição, Vale Alimentação, Vale Transporte, Auxílio Creche, Auxílio Farmácia, Prêmio Assiduidade, Prêmio Veterano e Previdência Privada. (FERREIRA, 2009).

Ninguém trabalha de graça, pois todos trabalham em algum lugar com algum tipo de expectativa, e sem dúvida, uma expectativa que é comum, é a remuneração, a retribuição pelo seu esforço. Ou seja, “... desde que a organização dê ao trabalhador algum retorno pelo esforço empreendido, os trabalhadores estarão dispostos a se dedicar ao trabalho e às metas da organização. Na verdade, esta contrapartida é fruto de uma reciprocidade” (CHIAVENATO, 2004, p.256).

Benefícios são regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional dos salários à totalidade ou à parte de seus colaboradores. Geralmente constituem um pacote de benefícios e serviços que faz parte da remuneração pessoal. Os benefícios e serviços sociais incluem uma diversidade de facilidades e vantagens oferecidas pela organização, como assistência médico-

hospitalar, etc. [...] Na verdade, os benefícios além do seu aspecto pecuniário ou financeiro servem para livrar os funcionários de uma série de transtornos, [...]. Os benefícios sociais estão intimamente relacionados como aspectos da responsabilidade social da organização (CHIAVENATO, 2004, p 314-315).

Não se pode considerar como único motivo o fator remuneração, quando se fala de estímulo para trabalho a ser realizado pelo pessoal de uma empresa, pois cada um reage diferente conforme é motivado, ou seja, o benefício financeiro pode ser maior estímulo para um e o benefício instrução para o filho para outro. Os indivíduos possuem estímulos diferentes. O benefício que trata de programas de qualidade de vida, nesses últimos anos, principalmente em 2008, é utilizado como uma ferramenta de atração para retenção do bom funcionário, dos chamados 'talentos'. Segundo Serra de Campo Consultoria (2008) os benefícios podem ser classificados quanto à sua exigência, quanto à sua natureza e quanto aos seus objetivos.

4.2.1 Quanto à sua exigência: legais ou espontâneos;

a) legais: Exigidos pela legislação trabalhista. Ex: férias, horas extras, 13º salário, etc.

b) espontâneos: Concebidos por liberalidade das empresas. Ex: refeições, transporte, empréstimos, etc.

4.2.2 Quanto à sua Natureza: monetários ou não monetários;

a) monetários: concedidos em dinheiro, por folha de pagamento. Ex: 13º salários, férias, aposentadoria.

B) não Monetários:oferecidos na forma de serviços. Ex: refeitórios, Clube ou Grêmio, etc.

4.2.3 Quanto aos seus objetivos: Assistenciais, recreativos e supletivos.

a) assistenciais: visam prover os empregados e familiares de certas condições de segurança e previdência. Ex: serviço social, seguro de acidentes sociais, etc.

b) recreativos: visam proporcionar ao colaborador descanso, lazer e diversão. Ex: Grêmios, Clubes, passeios, etc.

c) supletivos: Visam proporcionar ao empregado, conveniências e facilidades. Ex: Restaurante no local, transporte. (SERRA, 2008)

4.3 RECURSOS HUMANOS E BENEFÍCIOS

O departamento da empresa, que é responsável em avaliar, conceder, aprimorar e gerir os benefícios dos colaboradores é o setor de Recursos Humanos, hoje, chamado de Gestão de Pessoas. Muitas empresas montam pacotes de benefícios com ajuda do seu próprio departamento de recursos humanos, sem a necessidade de contratar uma empresa terceirizada. Como exemplo tem a dispensa do trabalho no dia do aniversário, o reembolso de medicamentos, o kit educação, saúde e movimento – o programa de qualidade de vida que envolve ginástica laboral, aulas de condicionamento físico, tratamento gratuito de psicoterapia e fonoaudiologia entre outros. (ABREU, 2008, p. 50).

A elaboração do pacote de benefícios de uma empresa, dos tipos de benefícios escolhidos para compô-lo, precisa estar embasada na análise das maiores necessidades de seus funcionários.

Atualmente, não é suficiente apenas atrair e formar pessoas capazes de aprender constantemente, e que utilizem racionalmente suas habilidades e competências para lidar com as novas situações que se apresentam. É necessário seduzir, motivar, manter, comprometer, fidelizar esses talentos. Faz-se necessária assim, uma reflexão sobre a precisão, nas organizações, em fornecer suporte para manter um ambiente de compromisso e de motivação entre seus colaboradores. (FERREIRA, 2009).

4.4 REMUNERAÇÃO E INCENTIVO

A remuneração pode ser vista como uma forma de incentivo oferecido para o colaborador. Não somente com a intenção de retê-lo na empresa, mas também para incentivar na qualidade do trabalho do funcionário, aumento da produtividade, pois ele estando satisfeito, sentindo-se realizado financeiramente, terá o incentivo natural de melhor produzir suas tarefas. (FERREIRA, 2009).

Um programa bem estruturado de Remuneração deve estar sintonizado com a complexidade organizacional. Fatores como estratégia, estilo gerencial e estrutura compõem um diagnóstico indispensável para a sua criação e implementação, uma vez que cada empresa possui características próprias e necessitam de um plano de remuneração que a elas se ajuste. É parte imprescindível desse diagnóstico determinar o perfil das pessoas envolvidas no processo produtivo e, a partir dos resultados de análise obtidos, compor o melhor programa. As pessoas devem ser recompensadas não pelo cargo que ocupam, mas pelo papel que desempenham, pelos seus talentos, habilidades e pela capacidade de se ajustarem às mudanças rapidamente. (FONTE DO SABER, 2009).

4.5 BENEFÍCIO COMO FATOR MOTIVACIONAL

O reconhecimento pelos projetos, produtividade e ações realizados pelo funcionário na empresa é fator motivacional importante para aumentar a satisfação dos profissionais e não geram qualquer ônus adicional à organização, no entanto, normalmente essa prática não é utilizada. Numa sociedade cada vez mais competitiva e que valoriza cada vez mais a meritocracia (valorização ou recompensa pelo mérito), a vida se tornará cada vez mais difícil para as pessoas situadas na parte inferior das escala das capacidades. Mas, através de muito estudo, percebeu-se que a palavra chave para o desenvolvimento organizacional era MOTIVAÇÃO, pois, é a força propulsora (desejo) por trás de todas as ações de um organismo. Sem motivação não chegamos a lugar algum (FONTE DO SABER, 2009).

O que benefícios tem a ver com motivação? Já que “os benefícios são certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional dos salários” (CHIAVENATO, 1999, p.271), ou seja, pagamentos financeiros indiretos, a motivação ainda é um grande desafio para as empresas, e

cada vez mais deve ser preocupação, pois é o combustível que nos faz funcionar, por meio dela há melhorias nos processos internos, dos produtos, envolvimento e comprometimento.

A motivação dos colaboradores vem, muitas vezes, de sacrifícios que as empresas precisam se submeter para assegurar a fidelidade desses colaboradores, pelo menos dos essenciais para a empresa: O envolvimento e a motivação das pessoas com seu trabalho têm diminuído com o passar dos tempos ou vêm sofrendo um falso aumento, principalmente, considerando o medo de perder o emprego ou realizando atividades por obrigação, sem sentimento. (CHIAVENATO, 1999).

Hoje o desafio do profissional de gestão de pessoas é motivar as pessoas a crescerem, juntamente com a organização, não simplesmente atribuindo benefícios em excesso para que em algum momento torne-se fardo sobre o funcionário e não motivação. (CHIAVENATO, 1999).

De acordo com Ulrich (1998) as empresas bem-sucedidas serão aquelas mais experientes em atrair, desenvolver e reter indivíduos com habilidades, perspectiva e experiência suficientes para conduzir um negócio global. Os gerentes mais procurados possuirão o capital intelectual necessário a criar e distribuir os produtos e serviços para empresas globais.

Reconhecendo o valor do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a Liga Contra o Câncer desenvolve programas de benefícios direcionados ao atendimento de necessidades básicas, bem-estar físico e social de seus empregados e dependentes. Por se tratar de uma instituição com 64 anos de existência, preza pela responsabilidade social e ganha com os benefícios indiretos, já que há um aumento na motivação dos beneficiados.

Dentre tantos benefícios sociais que a empresa oferece, pode-se destacar o Educação de jovens e adultos (EJA), que é um dos programas oferecido para cerca de 7% dos empregados, os quais ainda não concluíram o 1º grau, e o objetivo principal é zerar esse índice. O programa é uma iniciativa do Governo do Estado, através da Secretaria de Educação, onde a empresa oferece apenas o espaço físico e material necessário para a realização das aulas. Para os demais empregados (93%) a empresa possui convênios com as três universidades mais bem conceituadas do Estado, com bons descontos, onde eles podem fazer cursos de graduação e/ou até mesmo especialização nas diversas áreas de atuação.

Outro importante benefício oferecido pela empresa é o Plano de Saúde, o qual a empresa participa com 50% do valor da mensalidade e o empregado com os outros 50%, sendo estes valores descontados em folha de pagamento. Pensando na saúde, bem estar físico e mental dos seus empregados, a empresa tem convênio com uma das melhores assistências a saúde do estado, sendo um grande diferencial da área. Preocupando-se ainda mais com saúde, a empresa oferece descontos para empregados e familiares de 1º grau em todos os procedimentos existentes no próprio hospital, além de plano odontológico, convênios com psicólogos, advogados, dentre outros.

Destaca-se ainda o auxílio creche, um benefício oferecido as mães, empregadas, que, de acordo com a convenção coletiva de trabalho da categoria, a empresa tem obrigação de oferecer este auxílio apenas até os 06 meses de vida do bebê. Pensando no bem estar das mães ao retornarem seu trabalho, a empresa estende esse grande e valioso benefício até os dois anos de idade da criança.

O prêmio assiduidade também é um dos benefícios oferecidos aos colaboradores que estão em uma determinada faixa salarial e, que, durante o mês, não apresentam atestados médicos, faltas ou atrasos, além da ausência de suspensões em suas atribuições diárias.

A Liga Contra o Câncer trabalha com foco no incentivo a prática de atividade física e qualidade de vida de seus empregados com campanhas educativas, levando para os postos de trabalho o benefício a saúde que a atividade física traz como resposta, através de resultados e exemplos práticos de mudança de hábitos irregulares com diversos temas relacionados à saúde, além do incentivo, patrocina também a alguns de seus empregados a participarem de eventos profissionais como, por exemplo, o atleta paraolímpico Patrício Rodrigues, empregado desde 01/01/2000, na função de Téc. Radiologia, a empresa libera o mesmo de suas atividades habituais para participação de eventos nacionais de natação. Além disso, incentiva a prática e patrocina também em outras modalidades como: Corrida profissional, futebol de salão, vôlei, queimada, surf e natação.

5 METODOLOGIA

Esta etapa da presente pesquisa visou apresentar a metodologia científica utilizada neste trabalho de conclusão de curso de acordo com o tipo de pesquisa, a análise e o tratamento de dados que fizeram parte da elaboração do mesmo.

A pesquisa, segundo Cervo e Bervian (2002, p. 63): “É uma atividade voltada para a solução de problemas teóricos ou práticos com o emprego de processos científicos”.

5.1 TIPO DE PESQUISA

De acordo com Gil (2002), as pesquisas podem ser classificadas em três grandes famílias, sendo elas: exploratórias, descritivas e explicativas.

A pesquisa foi do tipo descritiva, definida por Cervo e Bervian (2002, p. 66) como:

A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características.

O estudo foi de natureza qualitativa e quantitativa, levando em conta a sua objetividade, subjetividade e relevância, tendo como objetivo fundamental analisar, através dos determinantes da satisfação, quais os elementos que contribuem para gerar a satisfação do colaborador em relação aos benefícios oferecidos pela empresa.

5.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo da pesquisa é constituído pelos colaboradores que formam o quadro funcional da Liga Contra o Câncer. Deste universo, foi extraída uma amostra do tipo probabilística aleatória, contemplando 520 pessoas, aqui chamados colaboradores. Para a obtenção desta amostra foi utilizada a planilha do Excel como ferramenta de análise estatística para se chegar aos resultados e cálculo de alguns percentuais.

A pesquisa junto aos entrevistados ocorreu de forma simples, pois pôde-se explorar os colaboradores de todos os setores da empresa, em todos os turnos existentes, manhã, tarde e noite.

5.3 COLETA DE DADOS

Segundo Lakatos (2008, p. 167) a coleta de dados é considerada: “etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de efetuar a coleta dos dados previstos”.

A pesquisa utilizou como técnica de coleta de dados a entrevista estruturada, sua escolha ocorreu em virtude das perguntas serem determinadas e antecipadas proporcionando a comparação das respostas e facilitando a organização e interpretação dos dados.

A coleta de dados ocorreu no período de fevereiro à março de 2013, com a aplicação de formulários como instrumento de coleta, com questões fechadas e abertas, apresentando os critérios relacionados aos benefícios oferecidos pela empresa, adequando informações específicas.

De acordo com Fachin (2005, p. 141) “formulário é fundamentado numa série de questões ordenadas sucessivamente e relacionadas com o objetivo do estudo”. Ainda segundo a autora (2005), para a aplicação desse instrumento, é primordial a existência do contato pessoal entre o pesquisador e o pesquisado.

O instrumento abordou, primeiramente, os dados demográficos dos entrevistados, descrevendo o perfil dos sujeitos pesquisados.

A segunda parte teve como base a exploração de questões específicas sobre o plano de benefícios sociais que a empresa disponibiliza aos seus colaboradores, avaliando, de forma individual e geral, a satisfação de cada respondente em relação aos benefícios.

Cada questão obedeceu a um grau de importância, sendo: ‘satisfeito’, ‘muito satisfeito’ ou ‘insatisfeito’ As questões foram, na maioria, afirmativas com algumas abertas, objetivando uma melhor liberdade e entendimento por parte dos respondentes.

6 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

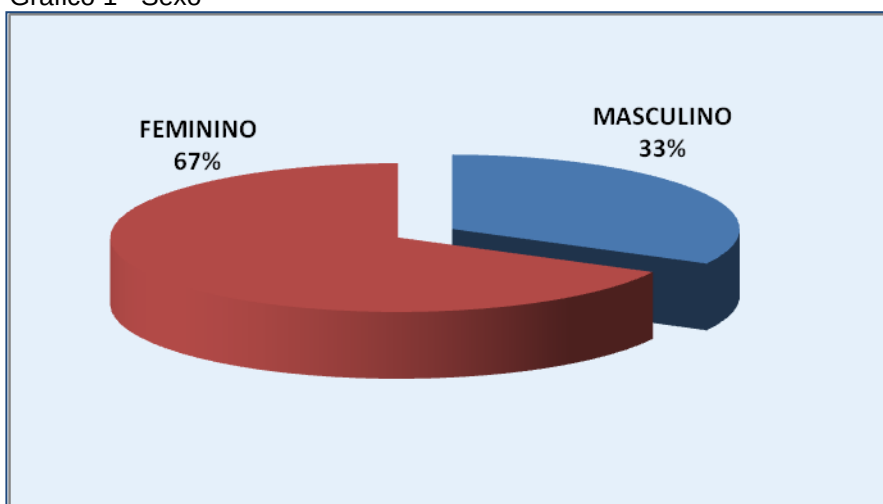
O objetivo dessa fase foi realizar a análise dos dados coletados na pesquisa e mostrar os resultados encontrados através do estudo.

De acordo com a metodologia da pesquisa, os resultados serão explicados por etapas, as quais incluem os dados demográficos e as especificidades relacionadas com os benefícios oferecidos, onde foram construídas as questões contidas no instrumento de coleta. A análise foi direcionada aos meios de avaliação da satisfação dos serviços, analisadas uma a uma e inter-relacionando-as.

6.1 DADOS DEMOGRÁFICOS

Na aplicação dos formulários foram feitas algumas questões com o objetivo de descrever o perfil dos colaboradores. De acordo com o Gráfico 1, das pessoas abordadas, 67% são do sexo feminino e 33% do sexo masculino, confirmando assim que o quadro funcional da Liga Norterio-grandese Contra o Câncer é formado, em sua maioria, por mulheres, em virtude do expressivo crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho.

Gráfico 1 - Sexo

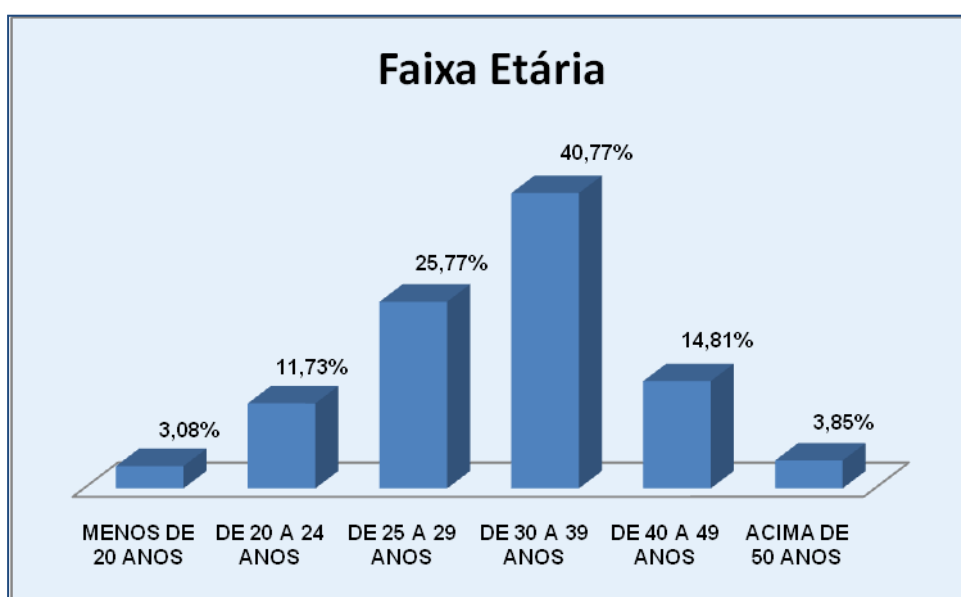


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.2 FAIXA ETÁRIA

Sobre a faixa etária, como mostra o Gráfico 2, apenas 18% dos colaboradores possuem mais 40 anos de idade, cerca de 14% da amostra tem até 24 anos e 76% , grande maioria, possuem entre 25 e 39 anos, onde revela que a empresa é formada por pessoas jovens, constituindo um grupo populacional de grande importância na sociedade, principalmente em Instituições de Saúde.

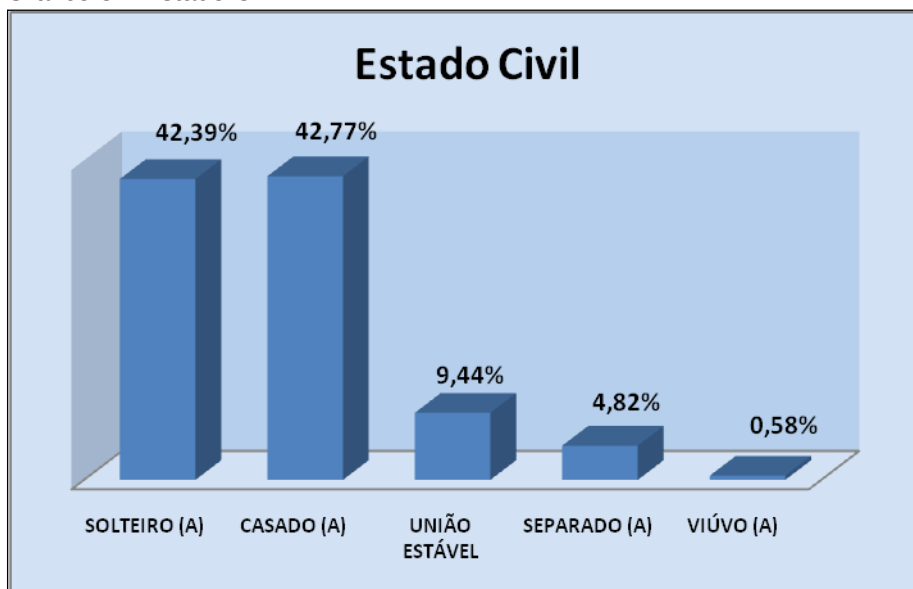
Gráfico 2 – Faixa Etária



Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.3 ESTADO CIVIL

O estado civil dos colaboradores, conforme o Gráfico 3, mostra que apesar da faixa etária ser jovem, a maioria dos respondentes são casados, 42,77%, enquanto o restante divide-se entre: Solteiros, 42,39%, União estável, 9,44%, Separados, 4,82% e viúvos 0,58%.

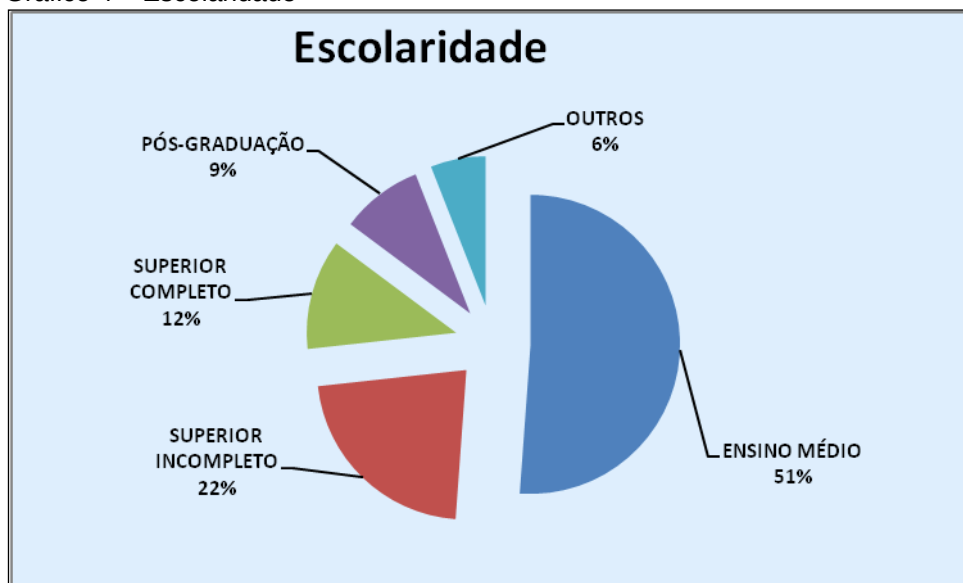


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.4 ESCOLARIDADE

O grau de formação dos colaboradores, segundo o Gráfico 4, demonstra que a maioria, 51% dos respondentes, possuem o ensino médio, 12% o nível superior completo e 22% incompleto, 9% pós-graduação e apenas 6% concluíram outros cursos, mostrando um auto nível de escolaridade e de instrução.

Gráfico 4 – Escolaridade

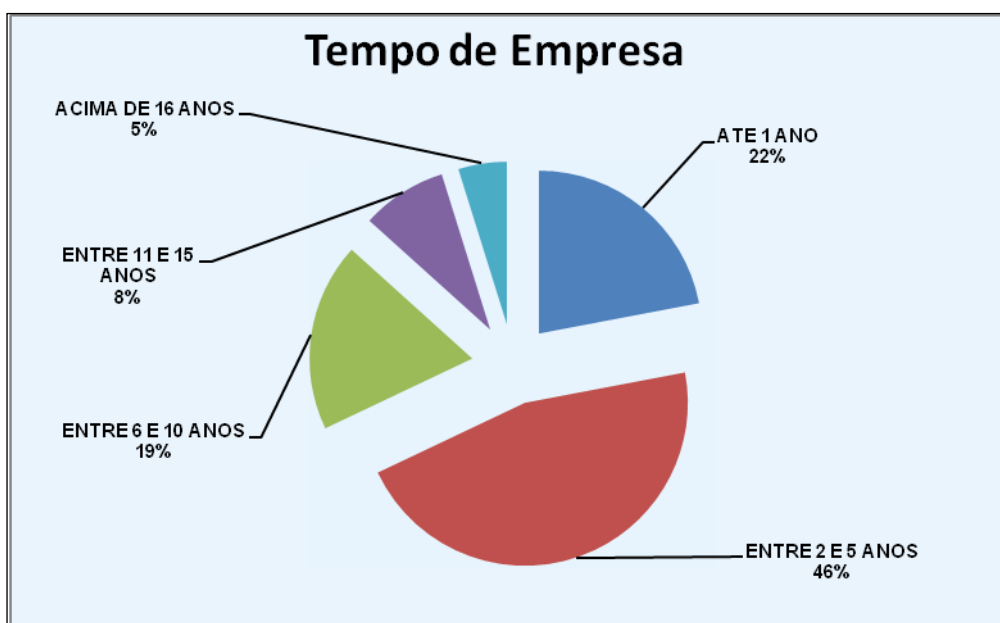


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.5 TEMPO DE EMPRESA

O tempo de empresa dos colaboradores, conforme o Gráfico 5, aponta que 22% possui até 1 ano de empresa, que a maior parte, 46%, possui entre 2 e 5 anos de empresa, 19% dos respondentes, possui entre 6 e 10 anos e cerca de 13% possuem entre 11 e 16 anos de empresa, mostrando a realidade da alta rotatividade e um auto índice de pessoas jovens na empresa.

Gráfico 5 – Tempo de Empresa

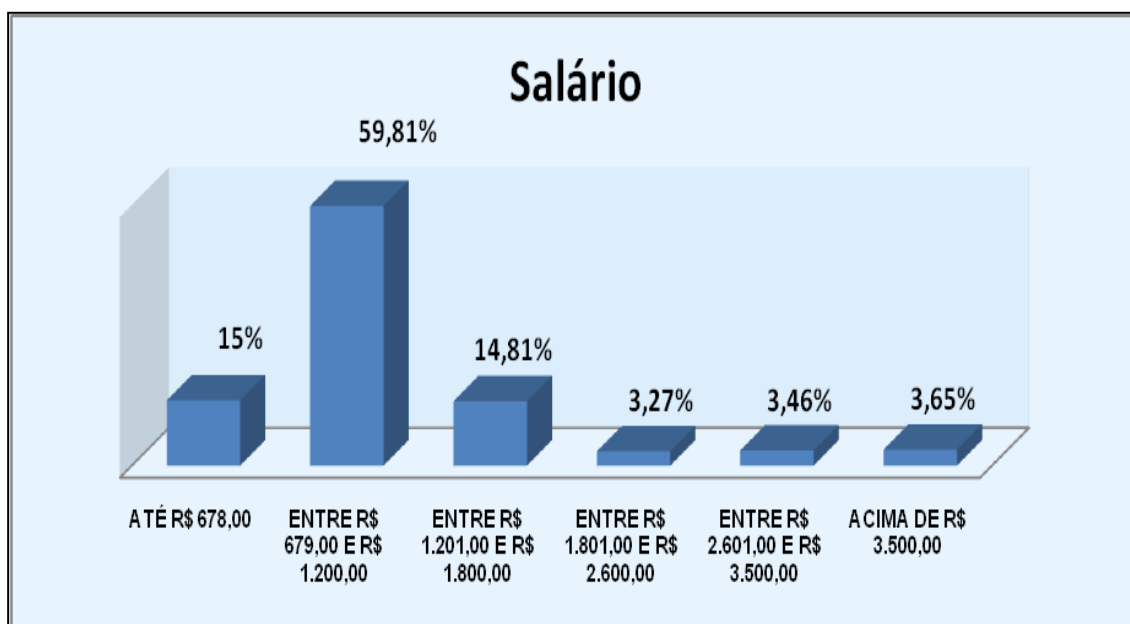


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.6 SALÁRIO

Conforme o Gráfico 6, o salário dos respondentes é distribuído de acordo com os níveis hierárquicos: operacional, tático e estratégico, logo pode-se observar que uma pequena parte recebe até R\$ 678,00, a grande maioria entre R\$ 679,00 e R\$ 1.200,00, 14,81% entre R\$ 1.201,00 e R\$ 1.800,00, 3,27% entre R\$ 1.801,00 e 2.600,00, 3,465 entre R\$ 2.601,00 e R\$ 3.500,00 e apenas 3,65% recebem acima de 3.500, , mostrando que a maioria dos colaboradores encontram-se no nível operacional da instituição.

Gráfico 6 - Salário

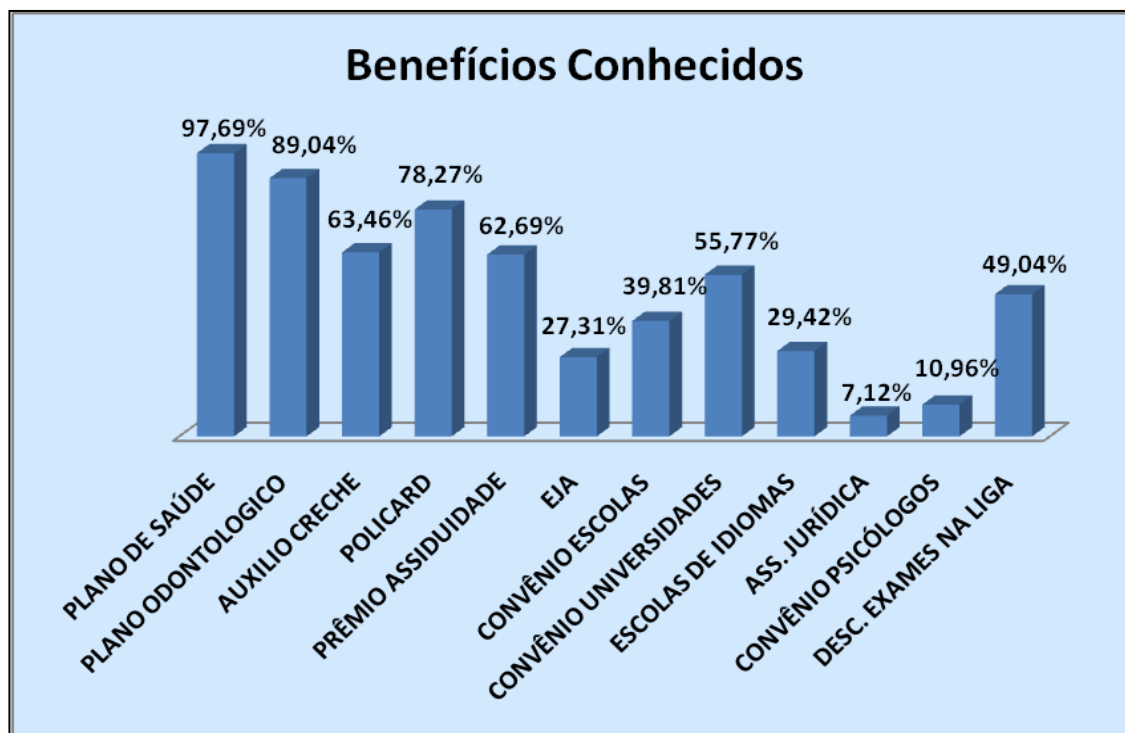


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.7 BENEFÍCIOS CONHECIDOS

Segundo o gráfico 7, os colaboradores responderam que conhecem os benefícios oferecidos pela empresa, sendo o Plano de Saúde o mais conhecido, 97% dos respondentes, seguido do Plano Odontológico com 89,04%, o Cartão Policard 78,27%, o Auxílio Creche 63,46% e o Prêmio Assiduidade com 62,69%. Cerca de 55,77% conhecem o benefício do Convênio com Universidades, 49,04% os Descontos em Exames na Liga e 39,81% Convênio com Escolas. Dos menos conhecidos destacam-se o Convênio com Escolas de Idiomas com 29,42%, seguido do EJA 27,31%, Convênio com Psicólogos 10,96% e Ass. Jurídica 7,12% sendo o benefício menos conhecido pelos colaboradores.

Gráfico 7 – Benefícios Conhecidos

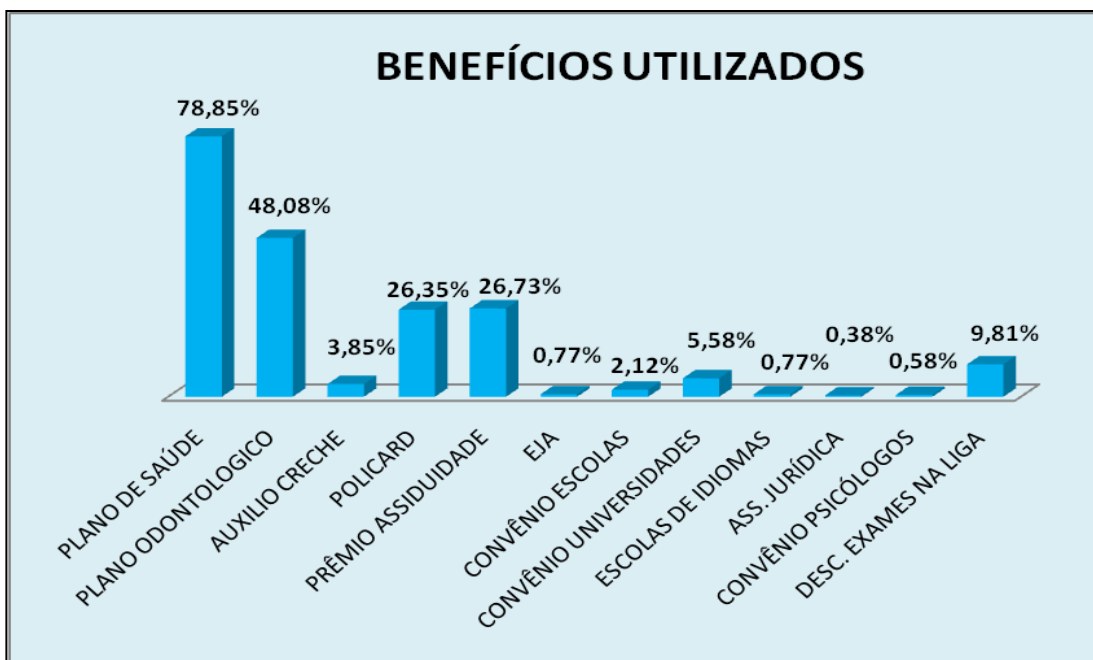


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.8 BENEFÍCIOS UTILIZADOS

Considerando os benefícios mais utilizados, conforme o gráfico 8, os colaboradores consideram o Plano de Saúde com 78,85%, seguido do Plano Odontológico com 48,08%, o Prêmio Assiduidade 26,73%, o Policard com 26,35%, 9,81% os Descontos em Exames na Liga, o Convênio com Universidades 5,58%. Cerca de 3,85% utilizam o Auxílio Creche e 2,12% o Convênio Escolas. Os menos utilizados são o EJA e Convênio com Escolas de Idiomas ambos com 0,77%, Convênio com psicólogos 0,58% e Convênio Assessoria Jurídica com 0,38%, sendo o benefício menos utilizado pelos colaboradores.

Gráfico 8 – Benefícios Utilizados

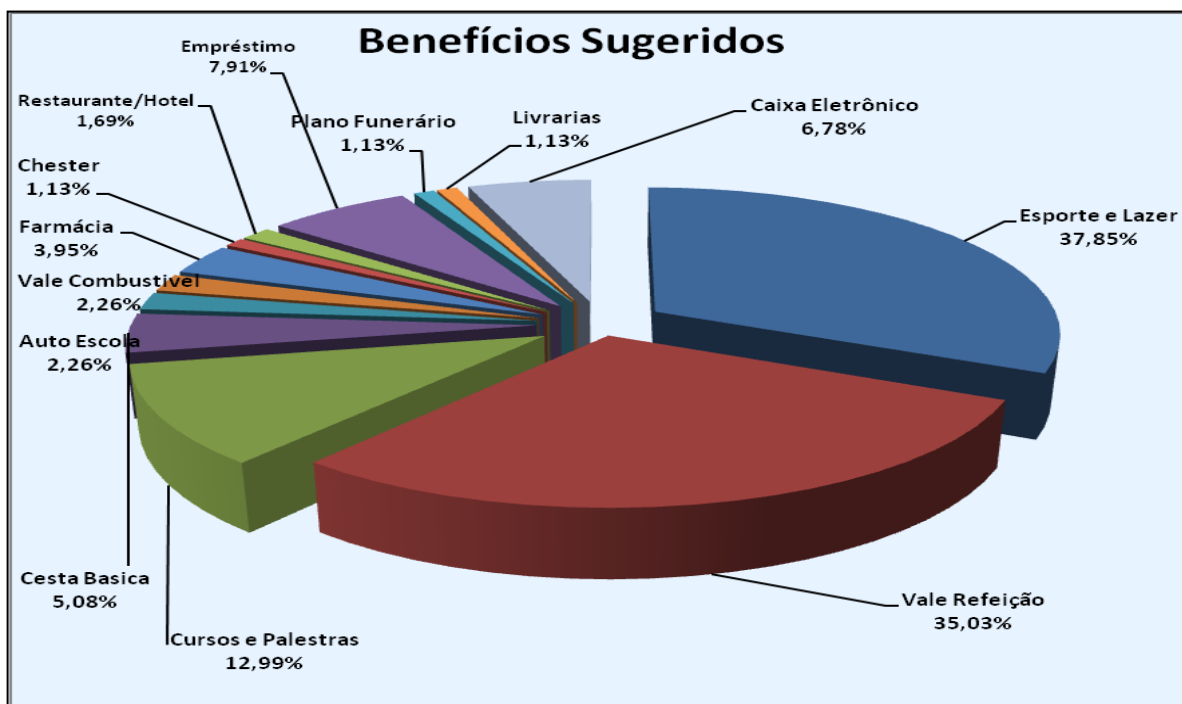


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.9 SUGESTÃO DE BENEFÍCIOS

Analisando o gráfico 9, observa-se que os colaboradores responderam, como sugestão de benefícios, quais gostariam de ser oferecido pela empresa, destacando-se o Esporte e Lazer com 37,87% e o Vale refeição 35,03%, sugeriram também Cursos e Palestras 12,99%, Instalação de Caixas Eletrônicos nas Unidades da Instituição 6,78%, além do Empréstimo Consignado 7,91%, Cesta Básica 5,08%, Convênio com Farmácias 3,95%, e ainda, parcerias com Auto-Escolas e benefício Vale Combustível, ambos com 2,26%, Parceria com Hotéis e Restaurantes 1,69 e Plano funerário, Convênio com Livrarias e Entrega de Chester no fim do ano, sendo 1,13% dos respondentes.

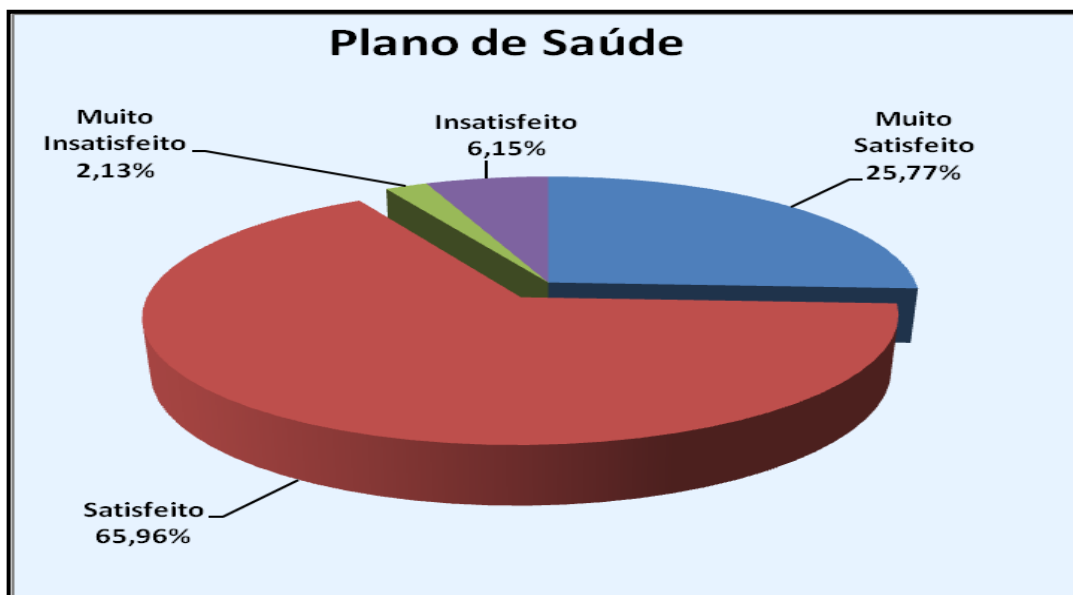
Gráfico 9 – Benefícios Sugeridos



Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

O gráfico 10 revela o nível de satisfação dos colaboradores em relação ao benefício do Plano de Saúde, onde 25,77% afirmam estarem muito satisfeitos com o benefício, cerca de 65,96%, a grande maioria dos respondentes, está satisfeita, 6,15% responderam que estão insatisfeitos e apenas 2,13% sentem-se muito insatisfeitos com o plano de saúde oferecido pela empresa, concluindo assim, que as pessoas sentem-se muito seguras em relação ao Plano de Saúde que utilizam. Neste item responderam 423 colaboradores.

Gráfico 10 – Plano de Saúde

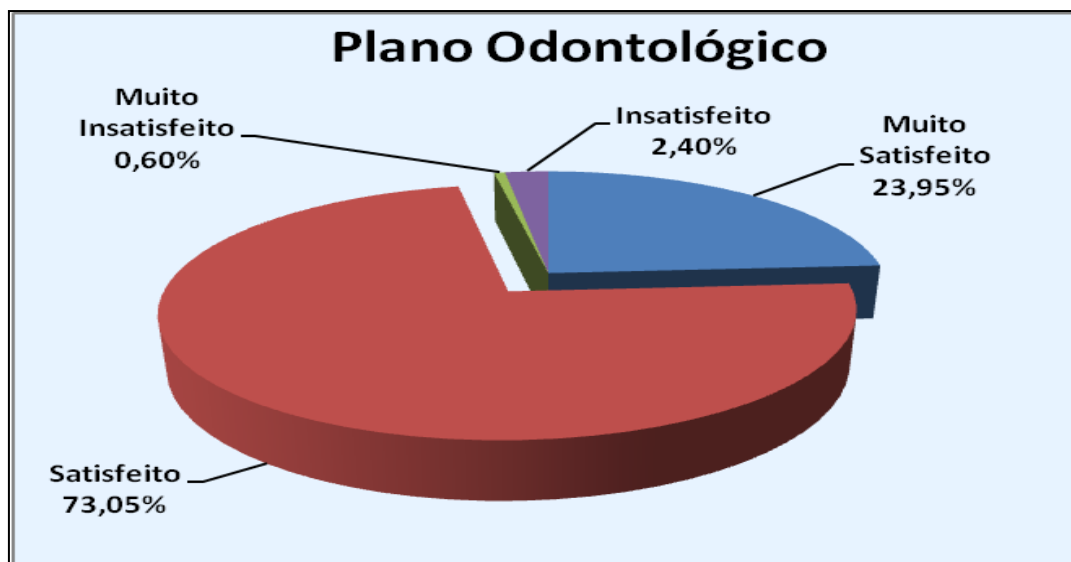


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.11 BENEFÍCIO PLANO ODONTOLÓGICO

Segundo os colaboradores, como demonstra o gráfico 11, o nível de satisfação em relação ao benefício do Plano Odontológico está muito positivo, sendo 23,95% considerando muito satisfeitos com o benefício, cerca de 73,05% dos respondentes, a grande maioria, sentem-se satisfeitos, apenas 2,40% estão insatisfeitos e menos de 1% muito insatisfeitos. Neste item responderam 334 colaboradores.

Gráfico 11 – Plano Odontológico

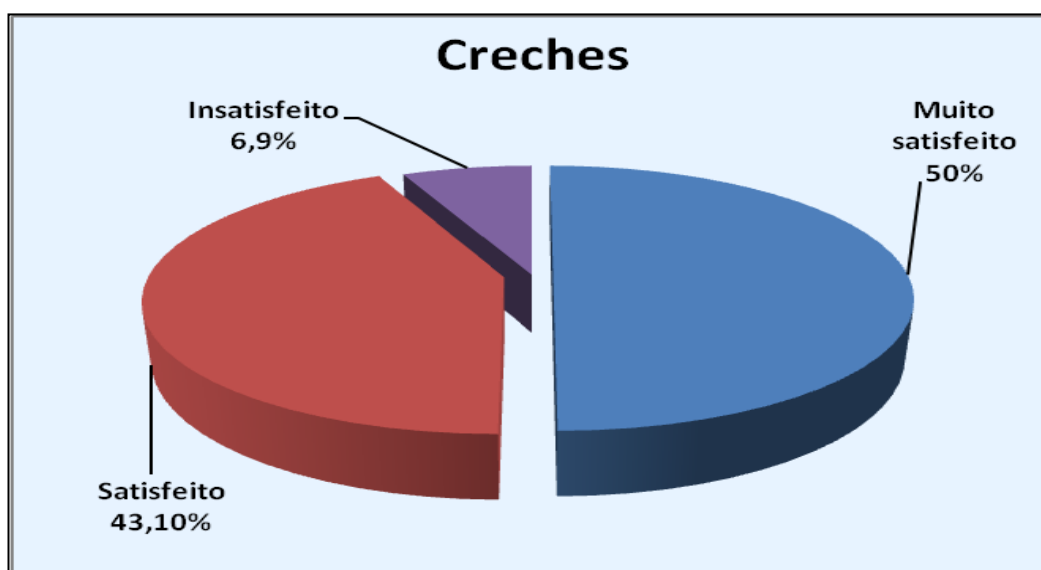


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.12 BENEFÍCIO CRECHE

Analisando o gráfico 12, observa-se que o nível de satisfação dos colaboradores sobre o benefício da Creche é bastante elevado, considerando que apenas 58 pessoas responderam este item, revela-se que 50% sentem-se muito satisfeitos com este benefício, 43,10% satisfeitos e apenas 6,9% estão insatisfeitos.

Gráfico 12 - Creches

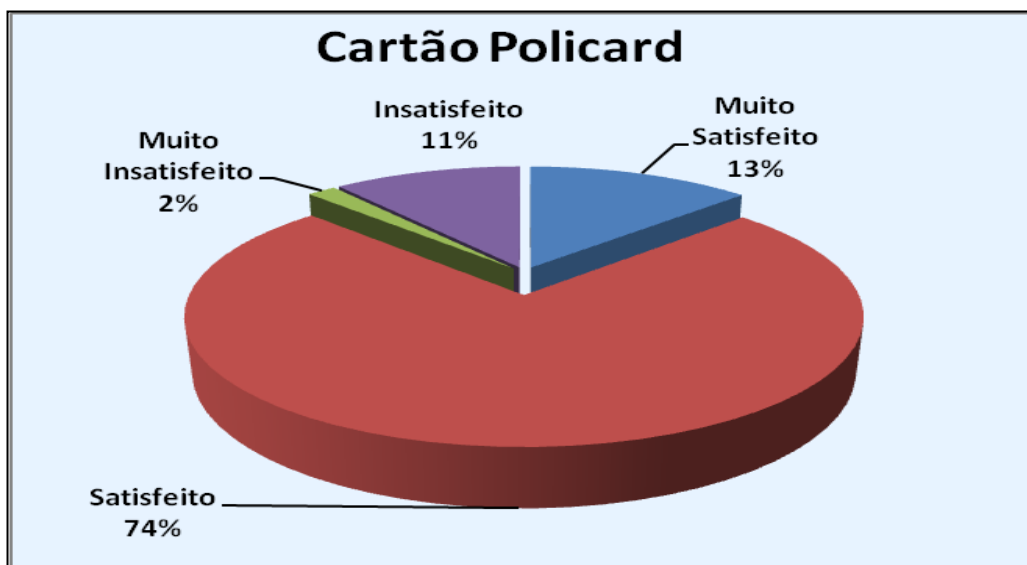


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.13 BENEFÍCIO POLICARD

Com base nos dados do gráfico 13, verifica-se, em relação ao benefício do Cartão Policard, o nível de satisfação dos colaboradores é muito positivo, revela-se que 74% dos respondentes estão satisfeitos com o benefício, 13% sentem-se muito satisfeitos, cerca de 11% estão insatisfeitos e apenas 2% dos colaboradores afirmaram estarem muito insatisfeitos com o Cartão Policard. Neste item responderam 239 pessoas.

Gráfico 13 – Cartão Policard

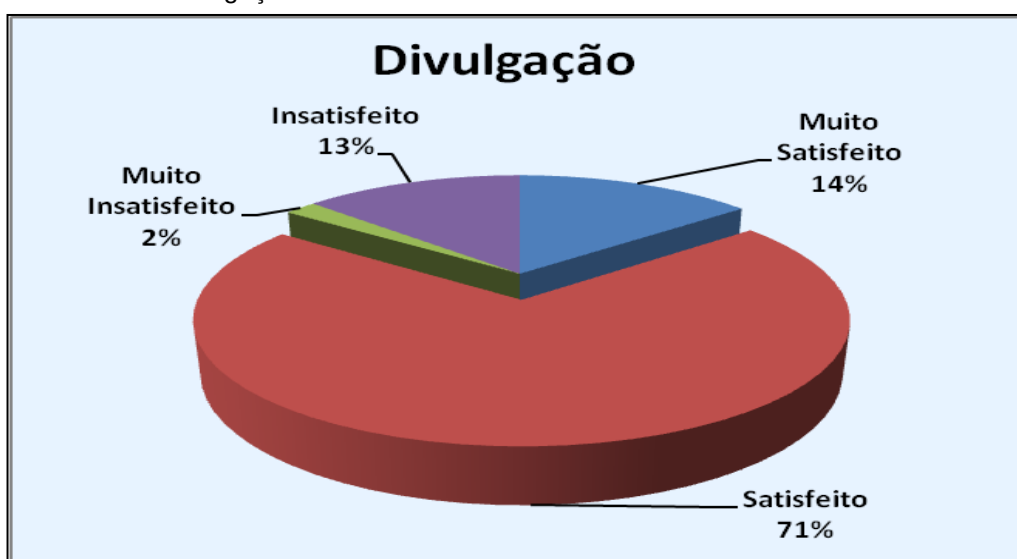


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.14 DIVULGAÇÃO DOS BENEFÍCIOS

Conforme o gráfico 14, que revela o nível de satisfação dos colaboradores em relação à Divulgação dos benefícios, a grande maioria considera estar satisfeita, 71%, cerca de 14% estão muito satisfeitos, 13% insatisfeitos e apenas 2% afirmar estar muito insatisfeitos com este benefício.

Gráfico 14 – Divulgação dos Benefícios

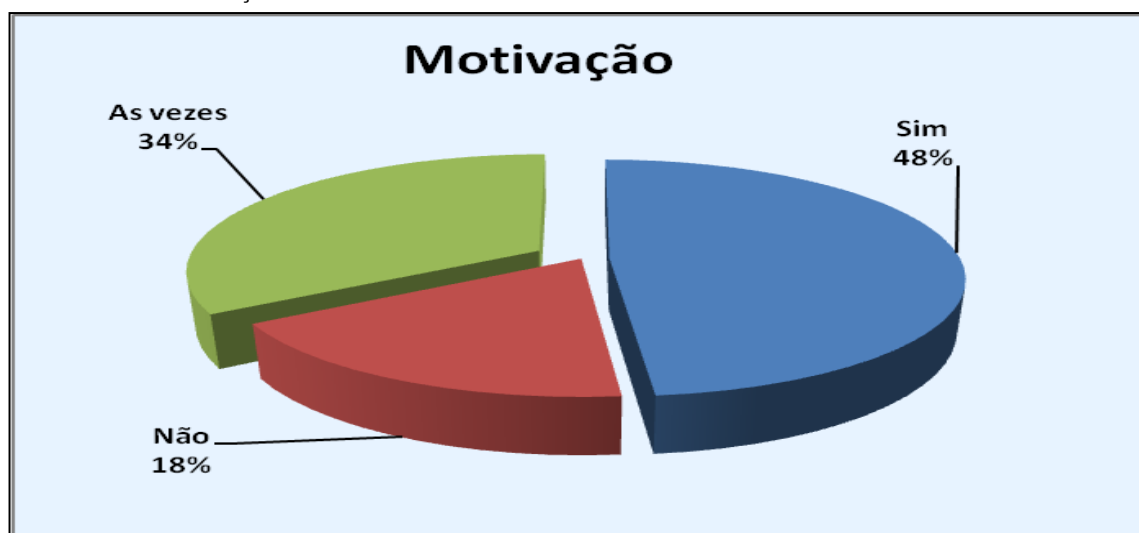


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.15 MOTIVAÇÃO

Em relação à Motivação dos colaboradores, como mostra o gráfico 15, em decorrência dos benefícios oferecidos, a maioria, 48%, afirma ter relação direta com os benefícios que a empresa oferece, já 13% dos respondentes dizem que às vezes tem e, apenas 18%, confirmam que não existe relação entre motivação e os benefícios oferecidos aos colaboradores.

Gráfico 15 - Motivação

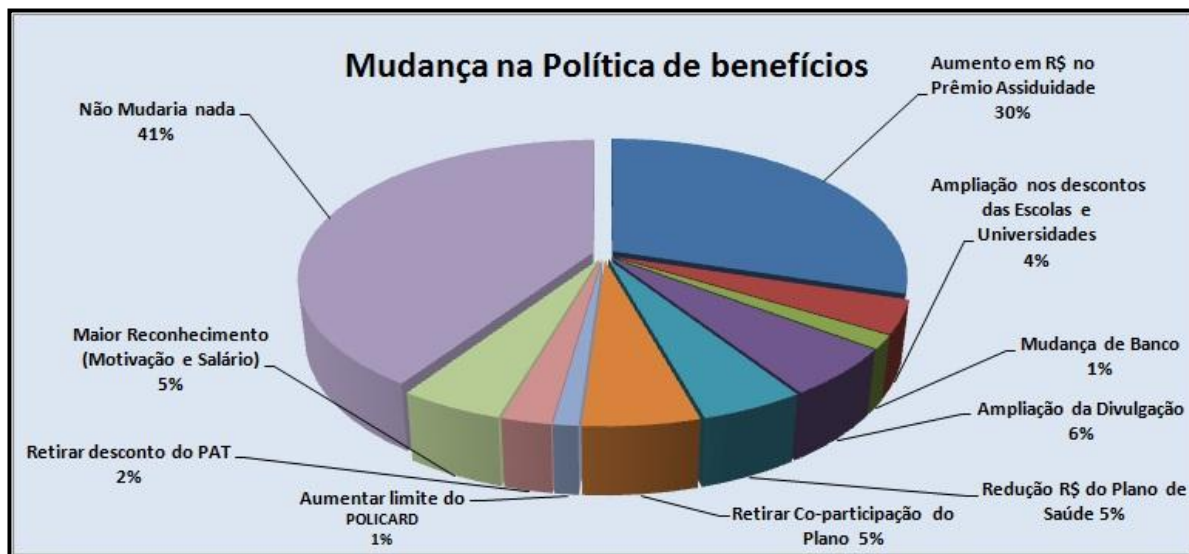


Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

6.16 MUDANÇA NA POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

Conforme o gráfico 16, sobre as Mudanças na Política de Benefícios na empresa, a maior parte dos respondentes opinou que não mudaria nada, mas, em se tratando de mudanças, a maioria deles respondeu sugerindo o aumento no prêmio assiduidade e a ampliação na divulgação dos benefícios.

Gráfico 16 – Mudança na Política de Benefícios



Fonte: Pesquisa de campo, 2013.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos resultados apresentados neste trabalho, reunidos em forma de Gráficos, considera-se respondido a problemática proposta para a pesquisa, pois os dados obtidos permitiram avaliar a satisfação dos colaboradores em relação ao programa de benefícios adotado pela Liga Contra o Câncer.

Com isso, considera-se também que os objetivos geral e específicos foram atingidos, uma vez que foi identificado o perfil sócio-demográfico dos clientes, onde, a maioria das pessoas abordadas são do sexo feminino, com idade entre 25 e 39 anos, grande parte é casada, o grau de formação predominante foi o ensino médio e ensino superior, o tempo de empresa foi entre 2 e 5 anos e o salário recebido que predominou foi até 1.200,00.

Baseando-se nos resultados encontrados ao realizar a pesquisa na Liga Contra o Câncer, possibilitou chegar a informações importantes sobre os benefícios mais conhecidos que são também o mais utilizados pelos colaboradores como o Plano de Saúde, Plano Odontológico, Cartão Policard e o Prêmio Assiduidade. Em relação aos benefícios sugeridos pelos funcionários, houve um destaque significativo para o Esporte e Laser, além do Vale Refeição e Cursos e Palestras.

Logo, foi possível observar outro ponto positivo na pesquisa, em relação à Divulgação dos benefícios na empresa, onde a maioria afirmou estar satisfeita, assim como relatam que os benefícios oferecidos pela empresa tem relação direta com a motivação dos mesmos.

Já no que se refere a Mudanças na Política de Benefícios, a maioria dos colaboradores confirmaram que não mudariam nada, mas é importante salientar que, dos que gostariam de realizar alguma mudança, fariam em relação ao Prêmio Assiduidade, aumentando o valor da premiação, além da ampliação na Divulgação dos benefícios.

Portanto, conclui-se que os colaboradores pesquisados mostraram explicitamente, através de instrumentos de medição da satisfação, o que de fato percebem sobre os Benefícios que estão sendo oferecidos pela empresa Liga Contra o Câncer, já que esta pesquisa foi um instrumento de grande valor para a empresa devido ao benefício que trará a todos os setores que fazem a organização, contribuindo para que a qualidade seja cada vez mais refletida entre todos.

REFERÊNCIAS

ABREU, Vanderlei. **Qual o melhor caminho?** Saúde Empresarial. Revista Melhor Especial. Segmento, ago. 2008.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Atlas, 1994. AVEDIANI, Renata. Random: Cuidado de todos os lados. Guia da Revista Você S/A. Exame. Edição especial, 2008.

(BARAÇAS, Francisco J. L. **Avaliação e qualificação de funções, benefícios sociais e condições de trabalho.** 2006, p. 8.

CERVO, A.L.; BERVIAN, P.A. **Metodologia Científica.** 5.ed. São Paulo, Pearson Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos – fundamentos básicos.** São Paulo: Atlas, 1999; DECENZO, David A; ROBBINS, Stephen P. Administração de Recursos Humanos. 6 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

DINIZ, Daniela. **Desenvolver para prosperar.** Guia da Revista Você S/A. Exame. Edição especial, 2008. DUTRA, Joel; FISCHER, André. Uma ISO para Gestão de Pessoas – Entenda o que é o Índice de Qualidade na Gestão de Pessoas. Portal Exame. 2006. Disponível em: <<http://portalexame.abril.com.br/servicos/melhoresempresasparatrabalhar/m0099690.h tml>> Acesso em 04 fev. 2013.

FACHIN, Odilia. **Fundamentos da Metodologia**, 4ª edição, São Paulo, 2005.

FACULDADE METROPOLITANTA DE CURITIBA. **Normas para apresentação de trabalho acadêmico – científico.** São José dos Pinhais, 2008.

Ferreira, 2009. f. 13 **Trabalho acadêmico** – Curso de Administração, Faculdade Metropolitana de Curitiba. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/20351850/Beneficio-Social-para-retencao-de-talento>. Acesso em 23 fev. 2013.

GIL, A. CARLOS. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** São Paulo: Atlas 2002. HENDERSON, Richard I. (2003) Compensation Management in a Knowledge-Based World, 9th ed, New Jersey, Prentice-Hall.

LAKATOS, M. EVA. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas 2008.

MARINHO, Bernadete de Lourdes; NUNES, Sheila Zaratim. **A gestão de benefícios do novo milênio**. Revista da Pós-Graduação. São Paulo, s.d. Disponível em: <<http://www.fieo.br/edifio/index.php/posgraduacao/article/viewFile/142/235>> Acesso em 10 abr. 2009.

Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas. Motivação ou Obrigação? 2007. Disponível em: <<http://www.simefre.org.br/Informativo/Info132.htm>>. Acesso em 13 mar. 2013

PIEIDADE, Marina. Geração Y - **Eles têm sede de quê?** Guia da Revista Você S/A. Exame. Edição especial, 2008.

Remuneração como elemento motivador. S.d. Disponível em: <<http://www.fontedosaber.com/administracao/remuneracao-como-elementomotivador.html>> Acesso em 26 abr. 2013.

RIBEIRO, Aldeí Rosane B., OLIVEIRA, J. Arimatés. **Remuneração Variável: uma nova forma de motivar e fidelizar talento**. Revista Tendências do Trabalho. Rio de Janeiro, n.331, p.4 - 7, 2002. SEBRAE-SP.

SERRA de Campo Consultoria. **Planos de Benefícios Sociais**. S.d. Disponível em <www.serradecampoconsultoria.com.br/planosdebeneficiosociais.ppt> Acesso 04 mar. 2013.

TEIXEIRA, Gilberto. Módulos: **Metodologia da Pesquisa**. O que significa Metodologia? Mar. 2005. Disponível em <http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=21&texto=1338>. Acesso em 25 mar, 2013.

ULRICH, D. **Os Campeões de Recursos Humanos**: Inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Futura, 1998.

WOOD JR., Thomaz ; PICARELLI FILHO. **Remuneração estratégica** – A nova vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1996. _____. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

APÊNDICE A – Questionário aplicado junto aos colaboradores

Prezado (a) colaborador (a),

Este questionário servirá de base para o trabalho acadêmico que tem como objetivo verificar como os colaboradores avaliam os benefícios oferecidos pela Liga Contra o Câncer.

Sua colaboração é imprescindível na realização desta pesquisa. Todas as informações são de caráter extremamente sigiloso.

Agradecemos desde já sua colaboração.

Rose Katiúcia da Silva
Setor: Benefícios – Liga Contra o Câncer

PARTE I – Perfil dos respondentes

1. Sexo:

☐ Masculino ☐ Feminino

2. Idade:

☐ Menos de 20 anos ☐ De 20 a 24anos ☐ De 25 a 29 anos
☐ 30 a 39 anos ☐ 40 a 49 anos ☐ Acima de 50 anos

3. Estado Civil:

☐ Solteiro (a) ☐ Casado (a) ☐ União Estável
☐ Separado (a) ☐ Viúvo (a)

4. Escolaridade:

☐ Ensino Médio ☐ Superior Incompleto ☐ Superior Completo
☐ Pós-graduação ☐ Outros: _____

5. Há quanto tempo trabalha na Empresa?

☐ Até 1 ano ☐ Entre 2 e 5 anos ☐ Entre 6 e 10 anos
☐ Entre 11 e 15 anos ☐ Acima de 16 anos

6. Função na empresa: _____

7. Salário:

☐ Até R\$ 678,00 ☐ Entre R\$ 679,00 e R\$ 1.200,00
☐ Entre R\$ 1.201,00 e R\$ 1.800,00 ☐ Entre R\$ 1.801,00 e R\$ 2.600,00
☐ Entre R\$ 2.601,00 e R\$ 3.500,00 ☐ Acima de R\$ 3.500,00

PARTE II – Plano de Benefícios Sociais

8. Com relação aos benefícios oferecidos pela empresa, quais você conhece?

() Plano de Saúde () Plano Odontológico () Auxílio Creche () Policard
 () Prêmio Assiduidade () Programas de Educação – EJA () Convênio Escolas
 () Convênio Universidades () Convênio Escolas de Idiomas () Convênio Ass.
 Jurídica () Convênio Psicólogos () Descontos Exames na Empresa

9. Dentre os benefícios listados, quais você utiliza?

() Plano de Saúde () Plano Odontológico () Auxílio Creche () Policard
 () Prêmio Assiduidade () Programas de Educação – EJA () Convênio Escolas
 () Convênio Universidades () Convênio Escolas de Idiomas () Convênio Ass.
 Jurídica () Convênio Psicólogos () Descontos Exames na Empresa

10. Que outros benefícios você gostaria que a empresa oferecesse aos seus colaboradores?

1. _____
2. _____

11. Como você se sente em relação aos benefícios oferecidos pela empresa?

UNIMED () Muito Satisfeito () Satisfeito () Muito Insatisfeito () Insatisfeito
UNIODONTO () Muito Satisfeito () Satisfeito () Muito Insatisfeito () Insatisfeito
CRECHE () Muito Satisfeito () Satisfeito () Muito Insatisfeito () Insatisfeito
POLICARD () Muito Satisfeito () Satisfeito () Muito Insatisfeito () Insatisfeito

12. Quanto à divulgação dos benefícios, você está?

() Muito Satisfeito () Satisfeito () Muito Insatisfeito () Insatisfeito

13. Sobre a motivação no trabalho, você considera que tenha relação com os benefícios oferecidos?

() Sim () Não () Às vezes

14. O que você mudaria na política de benefícios da empresa?

