



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS TERESINA-CENTRAL
CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

MARIA LUIZA BORGES DA SILVA SANTOS

**INFLUÊNCIA DO PROGRAMA DE BENEFÍCIOS CORPORATIVOS NA QUALIDADE
DE VIDA DOS COLABORADORES DO CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-
ESCOLA – CIEE DE TERESINA-PI**

TERESINA
2023

MARIA LUIZA BORGES DA SILVA SANTOS

**INFLUÊNCIA DO PROGRAMA DE BENEFÍCIOS CORPORATIVOS NA
QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES DO CENTRO DE INTEGRAÇÃO
EMPRESA-ESCOLA – CIEE DE TERESINA-PI**

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Tecnólogo em Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Central

Orientador: Profº. Me. Antonio Rodrigues de Carvalho Neto

Coorientador: Profº. Dr. Francisco Valdivino Rocha Lima

INFLUÊNCIA DO PROGRAMA DE BENEFÍCIOS CORPORATIVOS NA QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES DO CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA – CIEE DE TERESINA-PI

Maria Luiza Borges da Silva Santos¹
Antonio Rodrigues de Carvalho Neto (orientador)²
Francisco Valdivino Rocha Lima (coorientador)³

RESUMO

Diante desse cenário, as empresas estão inovando e buscando diferenciais que possam melhorar a satisfação dos funcionários. Em face do exposto, o problema que se apresenta para o presente estudo é o seguinte: Qual é a percepção dos funcionários do CIEE de Teresina-PI em relação aos benefícios flexíveis oferecidos pela empresa e como esses benefícios afetam a sua qualidade de vida e satisfação no trabalho? Este trabalho tem como objetivo geral avaliar a eficácia dos benefícios flexíveis oferecidos pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) de Teresina-PI na qualidade de vida dos funcionários. Além disso, definiram-se os seguintes objetivos específicos: identificar quais são os benefícios flexíveis oferecidos pelo CIEE de Teresina-PI, investigar a percepção dos funcionários sobre a eficácia dos benefícios flexíveis oferecidos pela empresa, avaliar o impacto dos benefícios flexíveis na satisfação dos funcionários com o trabalho e com a empresa, identificar quais são as áreas que precisam ser melhoradas para aumentar a eficácia dos benefícios flexíveis e a satisfação dos funcionários. Propor recomendações para o CIEE de Teresina-PI com base nos resultados obtidos. O estudo foi realizado no Centro de Integração Empresa-Escola-CIEE em Teresina Piauí. Para o propósito deste estudo, foram realizadas entrevistas estruturadas com a administração e funcionários da empresa para obter dados para análise, por meio de pesquisa aplicada, com abordagem qualitativa. A pesquisa permitiu identificar que os colaboradores do CIEE Teresina compreendem o seu Programa de Benefícios Corporativos - PBC como satisfatório, de forma que colabore na qualidade de vida e satisfação no trabalho.

Palavras Chaves: qualidade de vida no trabalho; benefícios flexíveis; motivação; satisfação.

ABSTRACT

According to the current scenario, the great challenge for companies is to provide a relaxing and motivating environment in which their employees can reconcile their personal and professional lives. Faced with this scenario, companies are innovating and seeking differentials that can improve employee satisfaction. In view of the above, the problem that arises for the present study is the following: : What is the perception of the employees of CIEE in Teresina-PI in relation to the flexible benefits offered by the company and how these benefits affect their job satisfaction? This work has as general objective the general objective was to evaluate the

¹ Graduanda do curso Tecnólogo em Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Central. Email: mluizaborges@outlook.com.br

² Mestre em Administração (UFPB). Graduado em Administração (UESPI). Professor do Instituto Federal do Piauí (IFPI). E-mail: carvalho.neto@ifpi.edu.br

³ Doutor em Ciência da Propriedade Intelectual (UFS). Graduado em Administração (UESPI). Professor do Instituto Federal do Piauí (IFPI). E-mail: valdivino@ifpi.edu.br

effectiveness of the flexible benefits offered by the Center for Integration Company-School (CIEE) of Teresina-PI in the satisfaction of the employees. In addition, the following specific objectives were defined: to identify which are the flexible benefits offered by CIEE in Teresina-PI, to investigate the employees' perception of the effectiveness of the flexible benefits offered by the company, to evaluate the impact of flexible benefits on employee satisfaction. with work and the company, identify which areas need improvement to increase the effectiveness of flexible benefits and employee satisfaction. Propose recommendations for the CIEE of Teresina-PI based on the results obtained. The study was carried out at the Centro de Ingresso Empresa Escola-CIEE in Teresina Piauí. For the purpose of this study, structured interviews were conducted with the company's management and employees to obtain data for analysis. Through applied research, with a qualitative approach. The survey identified that CIEE Teresina employees understand their PBC as satisfactory, so that it contributes to quality of life and job satisfaction, as well as considering it a differential of motivation and competitiveness in the labor market. Therefore, it is necessary for companies to be aware of the human capital of the organization, in order to identify their real needs and positively impact the quality of life of these people.

Keywords: quality of life; flexible benefits; motivation; satisfaction.

Data de aprovação: 12/06/2023.

1 INTRODUÇÃO

O atual desafio enfrentado pelas empresas é criar um ambiente de trabalho relaxante e motivador que permita aos colaboradores conciliar a vida pessoal e profissional. Para atender a essa necessidade, as empresas estão inovando e buscando maneiras de melhorar a satisfação e qualidade de vida de seus funcionários. Uma abordagem promissora é oferecer pacotes de benefícios personalizados, que vão além dos benefícios tradicionais exigidos por lei. Esse modelo flexível dá aos colaboradores liberdade e autonomia para escolher o pacote que melhor atende às suas necessidades, aumentando sua satisfação e produtividade.

Os benefícios sociais são concedidos de diversas formas, podendo ser divididos em dois tipos: obrigatórios e espontâneos. Os obrigatórios são regidos por lei e devem ser oferecidos pela empresa, enquanto os espontâneos são concedidos de forma complementar aos recursos oferecidos aos colaboradores. A concessão de benefícios é uma ferramenta poderosa que, apesar de gerar custos para a organização, é uma das formas mais eficazes de atrair e reter talentos. Dessa forma, empresas que investem em benefícios corporativos tendem a ter um ambiente de trabalho mais agradável e produtivo, além de serem vistas como empregadoras mais atrativas no mercado.

É fundamental destacar a importância da forma como os benefícios são concedidos,

pois eles são um elemento chave que pode tanto contribuir para o desenvolvimento da equipe quanto prejudicá-lo. Para que isso não ocorra, é imprescindível que os benefícios corporativos sejam projetados para atender às necessidades dos colaboradores, fornecendo recursos que gerem qualidade de vida e satisfação. Para tanto, é necessário considerar diversos fatores, como política salarial, plano de carreira, localização da empresa, composição familiar dos empregados, nível econômico, faixa etária, entre outros. Esses aspectos devem ser avaliados com cuidado para que se possa tomar decisões assertivas que satisfaçam as necessidades dos colaboradores e promovam seu bem-estar.

É importante que o trabalho promova a saúde física, psicológica e emocional do colaborador, a fim de proporcionar uma boa qualidade de vida. Nesse sentido, Mendes (2008) destaca que as empresas devem comprometerem-se com seus funcionários, obtendo informações precisas e claras para oferecer uma cesta de benefícios que promova a saúde, o conforto e a comodidade dos seus colaboradores. É essencial que esses benefícios estejam alinhados às necessidades dos funcionários e que a organização esteja empenhada em criar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, que permita o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores.

O Programa de Benefício Corporativo – PBC exerce uma influência cada vez maior na qualidade de vida dos colaboradores. Além disso, tornou-se um fator altamente relevante na tomada de decisões, seja para a admissão ou retenção de talentos, considerando que é uma relação de benefício mútuo. Por isso, é importante que as organizações estejam atentas aos fatores que aumentam a satisfação e o prazer do trabalhador em desempenhar suas atividades (CARNEIRO, FERREIRA, 2007).

A gestão do capital humano está diretamente relacionada à qualidade de vida no trabalho, os funcionários buscam estabilidade, bem-estar e satisfação, e as organizações buscam resultados estimulando a qualidade de vida (CHIAAVENATO, 2020). Por isso, é necessário avaliar e mensurar regularmente o pacote de benefícios para que esteja alinhado aos objetivos e valores da empresa e às necessidades dos colaboradores, pois recursos e resultados são fundamentais para a satisfação de ambas as partes.

Para garantir a satisfação e o bem-estar dos colaboradores, é essencial que as organizações mantenham programas de benefícios corporativos efetivos, oferecendo não apenas os benefícios obrigatórios, mas também os voluntários, que agregam valor e contribuem para a qualidade de vida no ambiente de trabalho e fora dele. É importante que esses recursos promovam uma sensação de segurança e bem-estar duradoura, impactando positivamente a vida dos funcionários e demonstrando o cuidado e a valorização da empresa para com seus

colaboradores.

Em face do exposto, o problema que se apresenta para o presente estudo é o seguinte: Qual é a percepção dos funcionários do CIEE de Teresina-PI em relação aos benefícios flexíveis oferecidos pela empresa e como esses benefícios afetam a sua satisfação e qualidade de vida no trabalho? A fim de responder a essa questão norteadora, este trabalho tem como objetivo geral avaliar a eficácia dos benefícios flexíveis oferecidos pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) de Teresina-PI na satisfação e qualidade de vida dos funcionários.

Além disso, definiram-se os seguintes objetivos específicos: Identificar quais são os benefícios flexíveis oferecidos pelo CIEE de Teresina-PI; investigar a percepção dos funcionários sobre a eficácia dos benefícios flexíveis oferecidos pela empresa; avaliar o impacto dos benefícios flexíveis na satisfação dos funcionários com o trabalho e com a empresa; e identificar quais são as áreas que precisam ser melhoradas para aumentar a eficácia dos benefícios flexíveis e a satisfação dos funcionários e propor recomendações para o CIEE de Teresina-PI com base nos resultados obtidos.

A avaliação do impacto dos benefícios corporativos é essencial para a gestão de pessoas em uma empresa. Neste estudo, a análise do Programa de Benefícios Corporativos oferecido pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) de Teresina pode trazer benefícios como o aumento da produtividade, engajamento e retenção de talentos, além de contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários. A pesquisa visa entender a relação entre o PBC e o nível de qualidade de vida dos colaboradores, a fim de obter suas visões e expectativas em relação aos benefícios oferecidos.

Para atingir os objetivos propostos, o trabalho está estruturado da seguinte forma: além desta introdução, que enfatiza a importância de uma boa gestão na escolha do Programa de Benefícios Corporativos, na seção 2 é apresentado o referencial teórico com ênfase nos principais conceitos relacionado à gestão de recursos humanos, bem como os embasamentos teóricos utilizados para avaliar a satisfação e a QVT dos colaboradores do CIEE Teresina; na seção 3 descreve os procedimentos metodológicos adotados no estudo; Em seguida, a seção 4 apresenta os resultados obtidos e as discussões a eles associadas. Por fim, na seção 5, são apresentadas as considerações finais, encerrando o trabalho de forma conclusiva.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Benefícios Flexíveis e a Satisfação dos Trabalhadores

Os benefícios flexíveis surgiram nas empresas norte-americanas na década de 70, por outro lado é um conceito novo no Brasil, poucas empresas brasileiras oferecem benefícios flexíveis aos funcionários, tendo como pioneira a Telet S/A, hoje Claro Digital na década de 90. O surgimento do apresenta a oportunidade de integração da empresa, seus colaboradores e seus familiares, oferecendo a possibilidade de todos a partir da apresentação de diversas opções atenderem suas necessidades.

Para Chiavenato (2020), os benefícios sociais são um aspecto importante dos pacotes de remuneração. Trata-se de uma forma de remuneração indireta destinada a fornecer aos empregados uma base para atender às suas necessidades individuais. Os autores relatam que o bem-estar é o meio pelo qual as organizações podem satisfazer as necessidades humanas (fisiológicas, de segurança, sociais e de estima). Portanto, é compreensível que a flexibilidade nos benefícios seja necessária devido à diversidade de pessoas que compõem cada organização, bem como a diversidade de interesses.

Chiavenato (2020) apontou que a flexibilização de benefícios pode melhorar a qualidade dos benefícios oferecidos pela empresa e a percepção dos funcionários sobre o valor dos benefícios que recebem. Os benefícios flexíveis incluem a atribuição de um pacote de benefícios baseado no reconhecimento das necessidades de cada indivíduo, tendo em conta o grupo familiar a que pertence. Atende aos padrões de mercado, controle efetivo de custos, busca o comprometimento dos funcionários com o processo de gestão e aumenta sua satisfação (MENDES, 2002).

Segundo Marras (2009), o benefício é um complemento salarial que deve atender às metas da empresa e do empregado. Para as empresas é uma forma de aumentar a competitividade, atrair e reter talentos, e internamente contribuir positivamente para as métricas de rotatividade e absenteísmo, enquanto para os colaboradores deve atender às suas necessidades básicas e garantir seu bem-estar e satisfação.

Compreender o comportamento no trabalho para atender às necessidades dos indivíduos nas organizações tem chamado a atenção para como ocorre a satisfação no trabalho. Os indivíduos ficam satisfeitos quando percebem que seus trabalhos são consistentes com os benefícios fornecidos pela organização. Isso pode levar à insatisfação no trabalho se os indivíduos não tiverem senso de justiça.

O conceito de satisfação é muito amplo e complexo, pois cada indivíduo tem uma percepção de um sujeito, cujos aspectos e definições podem variar dependendo das circunstâncias e situações em que o indivíduo se encontra ao longo do tempo. A satisfação aumenta os sentimentos de bem-estar e alegria, que muitas vezes trazem benefícios além das restrições do ambiente organizacional (MENDES, 2002).

Esses sentimentos também podem afetar as relações sociais de um indivíduo. Dito isso, ele está feliz mesmo fora dos limites da organização. Uma vez satisfeito com seu trabalho, ele estendeu essa satisfação à sua vida social. Aumentar a satisfação individual é valioso para as organizações porque indivíduos satisfeitos tendem a oferecer produtos e serviços aos seus clientes com qualidade diferenciada, o que aumenta o nível de aceitação do produto e a disseminação de serviços de qualidade (MENDES, 2002).

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e importância

A qualidade de vida busca entrar no campo da motivação humana, buscando descobrir o que o homem necessita e o que deseja para a realização da vida (Limongi-França 2003). A qualidade de vida tem sido explicada como “um conjunto harmonioso e equilibrado de conquistas em todos os níveis: saúde, trabalho, lazer, sexualidade, família, desenvolvimento espiritual” (RAMOS, 1995).

Rodrigues (1994) revela ainda que a qualidade de vida no trabalho "tem sido uma preocupação humana desde a sua existência, sob outras denominações e noutros contextos, mas sempre com enfoque no desempenho de tarefas que facilitem ou proporcionem a satisfação e o bem-estar do trabalhador". Sua missão". Esses conceitos são amplos e genéricos e nem sempre são compreendidos e vivenciados pelas organizações, o que pode gerar insatisfação.

A pesquisa de Ramos (1995)

considera ainda, definida nesse plano de generalização abstrata, a influência da qualidade de vida no trabalho, queiramos ou não, no desenvolvimento da ciência, da tecnologia ou da sociedade contemporânea, na qual vemos a mudança de valores e, por isso, a qualidade de vida vem ganhando cada vez mais atenção. Se, por um lado, o maior desenvolvimento permitiu a algumas pessoas viver de forma mais confortável, por outro, a constatação da pobreza e a busca por uma sociedade mais justa e equilibrada nos fazem perceber que esse ideal ainda não realizado. (pág.16).

Para a conceituação de qualidade de vida no trabalho, a definição de Albuquerque e França (1998) pressupõe que qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações em uma organização que envolve diagnosticar e implementar melhorias e inovações gerenciais, técnicas

e estruturais internas e externas. fora do ambiente de trabalho.

Segundo Robbins (2005), é essencial envolver os funcionários em processos participativos para estimular seu comprometimento com o sucesso global da organização e desenvolver suas plenas capacidades. No Quadro 1, são apresentados diversos fatores que devem ser considerados para implementar essa abordagem de sucesso.

Quadro 1- Fatores e descrições

Fatores	Descrições
Infraestrutura	Para implementar essa abordagem, deve haver uma estrutura mínima composta por uma equipe específica;
Equipe	A equipe deve ser composta por pessoas que se dediquem ao atendimento telefônico e ao manuseio de meios eletrônicos como a Internet. Para que essa prática alcance toda a eficiência desejada, é necessário disponibilizar linhas telefônicas e sites de internet para quem precisa utilizá-la. Todos esses meios devem oferecer a possibilidade de denúncia anonimamente;
Outros recursos	Avaliação vertical ascendente, superiores são avaliados por subordinados; caixa de sugestões; conversa com o presidente;
Parcerias	Uma parceria que produz bons resultados é uma troca de informações entre várias partes de uma mesma organização. Nesse modelo, funcionários de um departamento competem com funcionários de outros departamentos com o objetivo de descobrir qual departamento trata melhor ou pior seus funcionários;
Equipamentos/sistemas	Alguns equipamentos estão disponíveis para auxiliar nesta prática. Alguns exemplos podem ser citados: colocação de câmeras de segurança, salas de reunião com paredes transparentes, colocação estratégica de mesas, etc.;
Orçamento	Para colocar essa prática em prática, é necessário um determinado orçamento. Quantificar esse orçamento é muito relativo. Tudo depende de onde você quer chegar e o que os funcionários esperam da organização para a qual trabalham. A inexistência dessa prática nas grandes organizações faz com que alguns dos melhores funcionários, considerados verdadeiros talentos, simplesmente deixem a organização em que trabalham por se sentirem abusados e humilhados, com baixa autoestima e desmotivados. A perda dos melhores funcionários e a necessidade de substituí-los requer um orçamento muito maior do que o necessário para implementar a prática;
Benefícios alcançados	Maior produtividade, menor absenteísmo, menor rotatividade de funcionários.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Esses são os principais benefícios da organização. No que diz respeito aos colaboradores, existe grande satisfação no desempenho das tarefas, alegria em defender as cores da organização, estabilidade financeira e sobretudo estabilidade emocional. Todos esses benefícios fazem com que o trabalhador se sinta um verdadeiro cidadão. Esta é uma informação importante para a prática.

2.3 Benefícios Corporativos: Conceito e tipologia

Benefícios Corporativos e/ou Sociais, de modo geral, são benesses oferecidas aos colaboradores de maneira extra ao salário e que possuem como objetivos, por exemplo: acirrar a competitividade entre as instituições, agregar valor à empresa, motivar o trabalhador e gerar um gestão organizacional mais eficiente. De acordo com Ribeiro (2015), esses benefícios seguem uma diretriz legal e são pensados e organizados com um aspecto extra salarial da empresa.

Segundo Chiavenato (2020, p.345), benefícios sociais podem ser descritos como:

“(...) **benefícios sociais** são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações. Podem ser financiados, parcialmente ou totalmente, pela organização. Quase sempre não são pagos diretamente pelas pessoas. Contudo, constituem meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de satisfação e produtividade.” Chiavenato (2020, p.345).

Colocando em consideração a fala de Chiavenato (2020), os benefícios podem ser caracterizados de maneiras distintas, mas possuem como ponto de interseção serem serviços/facilitadores para os empregados e possuem um caráter complementar ao plano salarial e benefícios regulares. Para Ribeiro (2015), esses benefícios podem ser concedidos como uma forma de suplementar o papel do Estado, cumprir uma finalidade social, reduzir atrasos e até mesmo para melhorar a saúde do empregado, levando em conta que os benefícios podem auxiliar na qualidade de vida dos trabalhadores.

É justamente, este caráter de excepcionalidade que faz com que os benefícios corporativos sejam tão importantes para a manutenção da qualidade de serviços, motivação interna e qualidade de vida dos envolvidos, pois eles são uma forma de motivação monetária e/ou não monetária potentes para a motivação e engajamento de todos.

É válido ressaltar que cada empresa possui a liberdade de organizar seus próprios pacotes de benefícios corporativos, que podem ser organizados e planejados levando em

consideração aspectos como cargos, despesas (mensal e anual), demandas individuais dos funcionários. Assim, apresentaremos parâmetros que podem ser utilizados nessa escolha, além da tipologia de benefícios, utilizaremos os parâmetros estruturados por Chiavenato (2020).

Ribeiro (2015), argumenta que para escolher quais benefícios devem ser implementados na empresa, alguns critérios devem ser seguidos e analisados, como por exemplo: política salarial, o que o mercado já concede, os custos, o quadro de funcionários, a composição familiar dos funcionários, faixa etária, questões fiscais, responsabilidade social e riscos. Todos esses critérios devem ser ponderados para que a disponibilidade dos benefícios não se torne negativa para o funcionamento da empresa, pois é importante oferecer benefícios, mas sobretudo, benefícios válidos para o perfil de seu trabalhador.

Os tipos de benefícios que podem ser oferecidos pelos empregadores, podem variar de acordo com a área de interesse da vida de seus empregados. De acordo com Chiavenato (2020), os planos podem ter por objetivo três grandes áreas, sendo elas : o exercício do cargo, focado em beneficiar produções e gerar gratificações; benefícios para facilitar a dinâmica do empregado, como por exemplo, transportes e refeitórios ; e em uma terceira via os benefícios podem ter como objetivo gerar bônus fora do ambiente da empresa, como por exemplo, atividades comunitárias e recreação.

Para Chiavenato (2020), esses são os parâmetros de tipologias, contudo, de acordo com o autor, os benefícios também são organizados segundo: suas exigências, natureza e seus objetivos.

Em relação a suas exigências, eles são divididos em: legais e espontâneos. Sendo, os benefícios legais os direitos previstos pela legislação trabalhista brasileira, detalhados e protegidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); já os benefícios espontâneos (que chamamos em nosso trabalho de corporativos), são aqueles que não são exigidos pela legislação, mas que por convenções sociais e como método de diferencial são oferecidos aos colaboradores.

Quanto à natureza dos benefícios, Chiavenato (2020), coloca que eles também podem ser de dois tipos, sendo eles: monetários e não monetários. O primeiro tipo diz respeito ao salário, propriamente dito, advindo da folha de pagamento; e o segundo são benefícios extras (corporativos), que possuem como objetivo gerar facilidades para o empregado, como por exemplo, gratificações, serviços, clubes e grêmios.

E por fim, os benefícios são colocados em função de seus objetivos específicos, e são divididos em: assistenciais, recreativos e supletivos. O objetivo do benefícios assistenciais é facilitar e favorecer a vida particular do trabalhador, o seu foco é em ações de apoio e subsídio

de segurança, saúde e emergenciais, como por exemplo, planos de assistência médica; já os benefícios recreativos focam em gerar situações de repouso e lazer e podem ser realizados em conjunto com os familiares, como por exemplo, áreas de lazer e passeios; e por último, os planos supletivos são benefícios oferecidos para melhorar a qualidade de vida, como, estacionamentos e refeitórios.

3 METODOLOGIA

Considerando o estudo sobre Programas de Benefícios Corporativos: é uma forma de gerir recursos humanos, promovendo uma colaboração efetiva das pessoas dentro da instituição empregadora, assim como o alcance de objetivos pessoais. Dessa forma, infere-se que é uma estratégia extremamente relevante que impacta diretamente no desempenho do colaborador dentro e fora da organização.

3.1 Classificação da Pesquisa

A metodologia utilizada neste estudo científico é a pesquisa aplicada, que emprega uma abordagem qualitativa. Para Minayo (2014), a pesquisa qualitativa se preocupa com um nível não quantificável da realidade, ou seja, opera com um universo de significados, motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes.

3.2 Método de Pesquisa: Estudo de caso.

O referido estudo de caso, busca atentar-se para a influência que o Centro de Integração Empresa Escola de Teresina causa na vida profissional e pessoal de seus profissionais, mediante seu PBC, e principalmente na abordagem no momento da escolha destes benefícios, buscando explicar e assimilar essa troca da organização com o indivíduo enquanto pessoa e profissional.

3.3 Materiais e Métodos para Coleta de Dados

Seguindo o embasamento teórico, foram realizadas entrevistas estruturadas de forma online via formulários google, no período de 07 às 10 de dezembro de 2022, com a gestora e colaboradores do Centro de Integração Empresa Escola - CIEE, na sede de Teresina-PI, totalizando o número de 6 entrevistados, o que corresponder a 50% da equipe, tendo em vista

que o quadro de colaboradores da instituição é composto por 12 pessoas. Portanto, o método é qualitativo. O objetivo é verificar se os benefícios flexíveis oferecidos pela empresa contribuem para a satisfação e qualidade de vida dos funcionários.

3.4 Procedimentos para Análise de Dados

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizado um estudo sobre a satisfação dos funcionários com os benefícios flexíveis oferecidos por uma empresa o Centro de Integração Empresa Escola de Teresina. Segundo Fachin (2017), para aprofundamento da pesquisa, também foram utilizados estudos de caso, abordagem caracterizada por uma pesquisa intensiva e aprofundada, levando em consideração principalmente o entendimento dos sujeitos pesquisados em geral.

O estudo de caso de Martins e Teóphilo (2016) visa estudar uma unidade social bem analisada. É uma investigação empírica, estudando eventos em um contexto real onde o pesquisador não tem controle sobre os eventos e suas variáveis, tentando apreender o assunto como um todo e descrever, entender e explicar as complexidades de casos específicos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base na fundamentação teórica apresentada anteriormente, o presente estudo investigou quais benefícios corporativos a instituição oferece, a percepção dos colaboradores do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) acerca desses benefícios oferecidos, bem como a relação entre esses benefícios e a qualidade de vida e satisfação dos funcionários. O CIEE Teresina, polo e unidade, conta com um total de 12 colaboradores, destes, foi obtido um alcance de 6 deles na aplicação da entrevista. Para alcançar esse objetivo, foram realizadas entrevistas estruturadas pelo formulário google, com a gestora e funcionários da área operacional e administrativa do CIEE, adotando uma abordagem metodológica qualitativa. Nesse contexto, o estudo teve como foco principal identificar se os benefícios flexíveis oferecidos pelo CIEE contribuem para a satisfação e qualidade de vida dos colaboradores.

Além disso, foi analisado o papel do Programa de Benefícios Corporativos (PBC) do CIEE como vantagem competitiva no mercado de trabalho. Os resultados obtidos apresentam importantes reflexões sobre os benefícios corporativos oferecidos pelo CIEE e sua relação com a qualidade de vida dos colaboradores, aspecto relevante para a gestão de pessoas em organizações contemporâneas.

Conforme mencionado por Robbins (2001), os benefícios são vantagens concedidas pela organização aos seus funcionários, como uma forma de remuneração adicional. Eles consistem em um pacote de serviços e benefícios que fazem parte da remuneração total do funcionário. O plano de benefícios tem como objetivo proporcionar satisfação e motivação aos funcionários, melhorando seu desempenho e produtividade, além de contribuir para atração e retenção de talentos, melhorar o moral dos funcionários, reduzir os custos unitários de trabalho, aumentar os benefícios oferecidos aos funcionários, reduzir interrupções e reclamações e facilitar o recrutamento e retenção, aumentando a lealdade dos funcionários e demonstrando as diretrizes e propósito da empresa para que seus colaboradores sejam competitivos no mercado de trabalho.

Com base no questionário aplicado aos gestores, foi constatado que o CIEE oferece os benefícios listados no Quadro 2 aos seus colaboradores.

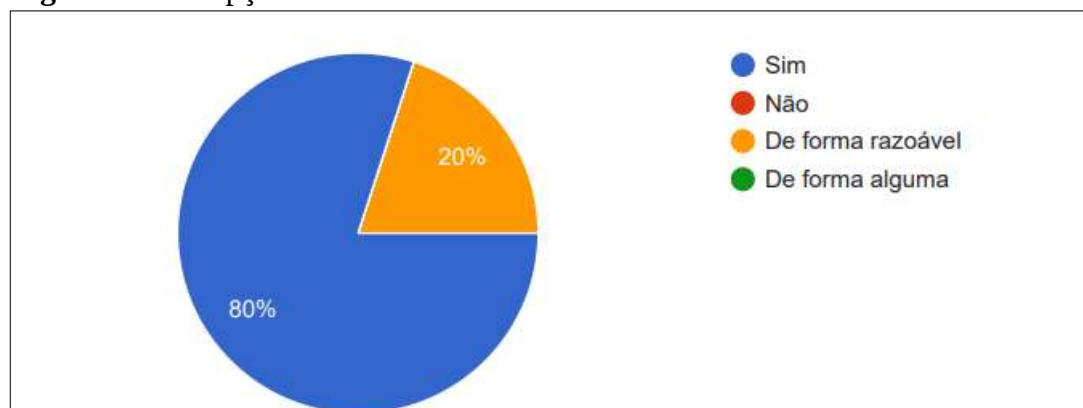
Quadro 2 - Benefícios ofertado pelo CIEE

Categoria	Benefícios
Categoria Saúde	- Plano de Saúde; - Plano odontológico.
Catégoria Alimentação	- Alelo Alimentação; - Alelo Despesas; - Ticket Alimentação; - Ticket Auxílio alimentação.
Catégoria transporte	- Auxílio Combustível - Auxílio transporte - Seguro Automóvel
Catégoria jornada de trabalho	- Jornada híbrida.

Fonte: Elaboração própria (2023).

O PBC é um considerado um fator motivacional que engaja os colaboradores, diante do cenário, profissionais engajados tornam-se embaixadores internos da empresa, influenciando positivamente seus colegas no ambiente de trabalho. Essa atitude, aliada a uma forte cultura organizacional, melhora o relacionamento da equipe e aumenta a satisfação, garantindo um clima corporativo positivo. A figura 1 apresentada a percepção dos colaboradores do CIEE acerca dos benefícios oferddados pela empresa.

Figura 1 - Percepção dos colaboradores do CIEE acerca dos benefícios ofertados

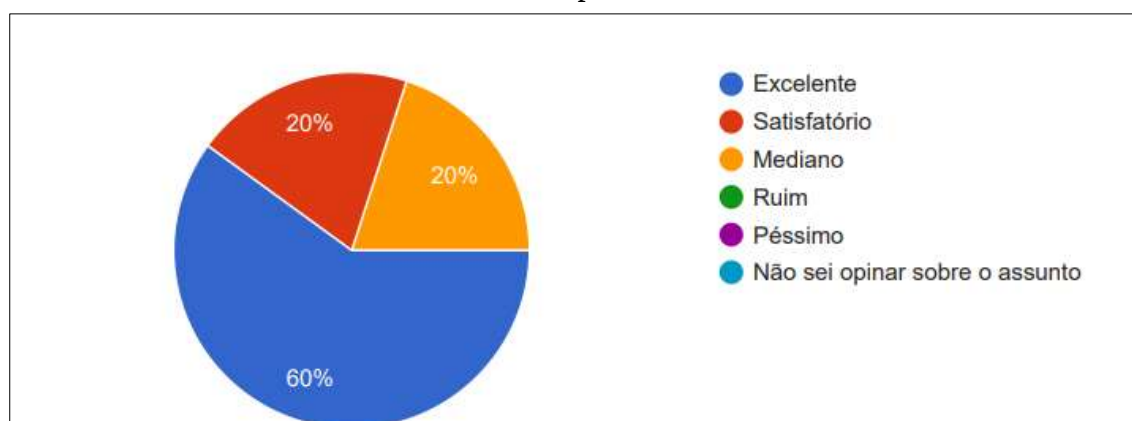


Fonte: Elaboração própria (2023).

Considerando a Figura 1, é possível observar que cerca de 80% dos funcionários consideram o Programa de Benefícios Corporativos (PBC) como um fator de motivação e engajamento dentro da organização. Esse resultado está em linha com a literatura, que destaca a importância da qualidade de vida no trabalho e a implementação de programas que visem promover essa melhoria. Aguiar e Bonini (2015) afirmam que a criação de projetos com caráter multidimensional tem implicações significativas para a qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, a acessibilidade econômica e o prazer que resultam dos benefícios oferecidos pelo PBC são diretamente relacionados à melhoria da qualidade de vida dos funcionários. Portanto, é fundamental considerar essas dimensões para a implementação de programas eficazes de qualidade de vida no trabalho.

A Figura 2 apresenta a percepção dos colaboradores sobre a qualidade do pacote de benefícios ofertados pelo CEE.

Figura 2 - Percepção dos colaboradores acerca da qualidade do pacote de benefícios ofertados pelo CEE



Fonte: Elaboração própria (2023).

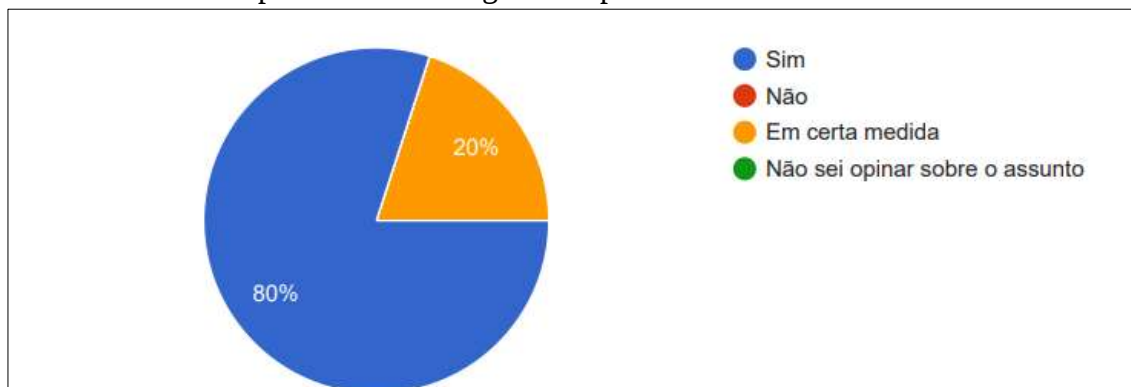
De acordo com a Figura 2, pode-se perceber que a maioria dos funcionários (60%) acha que os benefícios oferecidos pelo CIEE são muito bons. Isso sugere que a organização está oferecendo um pacote de benefícios que atende às necessidades individuais dos funcionários e motiva as pessoas a permanecerem na empresa.

Além disso, é importante notar que nenhum dos funcionários avaliou o pacote de benefícios como ruim ou péssimo, sugerindo que a organização atendeu às expectativas dos funcionários nesse aspecto. Curiosamente, no entanto, 20% dos funcionários avaliaram o pacote de benefícios como apenas satisfatório ou regular, indicando que ainda há espaço para melhorias.

Apesar disso, segundo a literatura, as percepções positivas dos funcionários sobre os pacotes de benefícios ajudam a reduzir a rotatividade nas empresas, o que é benéfico para as organizações reterem talentos e aumentarem a produtividade (MARRAS, 2000).

A percepção dos colaboradores do CIEE sobre a influência dos benefícios corporativos ofertados como vantagem competitiva da empresa no mercado de trabalho é apresentada na Figura 3.

Figura 3 - Percepção dos colaboradores sobre a influência dos benefícios ofertados na empresa como vantagem competitiva no mercado de trabalho



Fonte: Elaboração própria (2023).

A Figura 3 revela que a grande maioria dos colaboradores (80%) percebe que o pacote de benefícios ofertado pela empresa tem influência na competitividade da mesma. Isso sugere que os benefícios são vistos como um fator importante na atração e retenção de talentos, o que pode contribuir para o desempenho geral da empresa no mercado. É interessante notar que nenhum dos colaboradores respondeu que os benefícios não têm influência na competitividade, indicando que há um consenso sobre a importância desses programas para a empresa.

A percepção de que um pacote de benefícios ofertado por uma empresa influencia a competitividade está relacionado com as teorias da motivação no trabalho. Segundo essas

teorias, os funcionários são motivados por fatores extrínsecos, como remuneração e benefícios, bem como por fatores intrínsecos, como satisfação pessoal e realização profissional. Um pacote de benefícios atraente e competitivo pode influenciar positivamente a motivação dos funcionários, melhorando seu desempenho e satisfação no trabalho. Isso, por sua vez, pode ter um efeito positivo na competitividade da empresa, através da retenção de talentos, aumento da produtividade e melhoria da reputação da empresa no mercado de trabalho (CALLEFI; TEIXEIRA, 2021; DIAZ; CISTERNA; 2016).

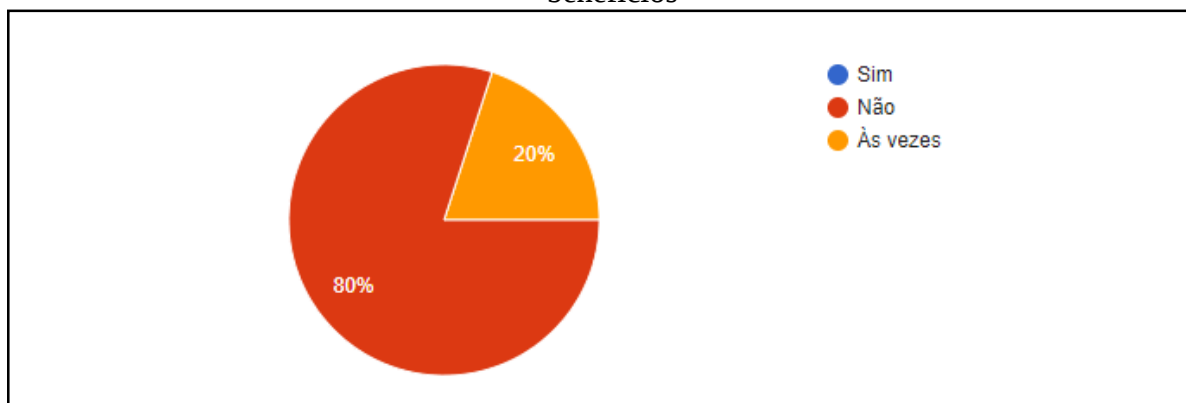
Sobre a relação entre os benefícios corporativos ofertados com o nível de qualidade de vida dos colaboradores do CIEE, foi feita a seguinte pergunta para três colaboradores: **“Qual a importância dos benefícios que o CIEE oferece na sua vida?”**. O Respondente 1 afirmou que os benefícios são essenciais para a sua qualidade de vida e têm impacto direto na sua saúde, complementando e promovendo uma qualidade de vida muito grande. Já o Respondente 2 destacou que é gratificante trabalhar em uma organização que se preocupa com o colaborador e seus benefícios, principalmente na área da saúde e qualidade de vida. Por fim, o Respondente 3 relatou sentir-se mais valorizado e motivado para fazer entregas eficientes das atividades executadas, destacando a importância dos benefícios para sua qualidade de vida e bem-estar.

As respostas dos três respondentes demonstram claramente a importância dos benefícios oferecidos pelo CIEE em suas vidas, principalmente no que diz respeito à saúde e qualidade de vida. A partir das respostas, podemos inferir que o pacote de benefícios oferecido pelo CIEE é um fator motivador para os colaboradores e tem impacto positivo em sua satisfação no trabalho, o que pode refletir diretamente na qualidade do trabalho entregue. Além disso, os benefícios oferecidos podem ser um diferencial competitivo na atração e retenção de talentos.

Ressalta-se que as respostas dos colaboradores acerca da importância dos benefícios oferecidos pelo CIEE em suas vidas estão alinhadas com a literatura, segundo a qual os programas de benefícios podem ter um impacto positivo na satisfação e motivação dos funcionários, além de contribuírem para sua qualidade de vida e bem-estar (ABREU; CHAGAS; DOS SANTOS, 2021; BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019). Esses fatores podem levar a um aumento na produtividade, redução da rotatividade e melhoria no desempenho geral da empresa. A valorização e preocupação com o colaborador também podem gerar um clima organizacional mais positivo e uma maior lealdade dos funcionários.

A Figura 4 mostra o percentual de colaboradores do CIEE Teresina que participam efetivamente da escolha do pacote de benefícios.

Figura 4 – Participação dos colaboradores do CIEE Teresina na escolha do pacote de benefícios



Fonte: Elaboração própria (2023).

A Figura 4 evidencia que 80% dos colaboradores do CIEE Teresina não participam da escolha dos benefícios corporativos, e apenas 20% participa às vezes. Uma empresa de sucesso precisa ter a confiança e a garantia de que os funcionários estão atendendo às suas necessidades com alta qualidade. Somente quando os funcionários trabalham comprometidamente a empresa pode ficar mais tranquila. Dessa forma, eles podem liberar seu tempo e energia para se concentrar em outras partes da rede, ou seja, quando a equipe está alinhada e trabalhando com afinco, não há necessidade de checar várias vezes o trabalho entregue, pois sabe-se que ele tem a qualidade esperada. Pra isso, é também extremamente importante que os funcionários tenha participação ativa na escolha do PBC, pois eles entendem ainda melhor a real necessidade deles mesmos. Quando não existe essa participação, podemos identificar resultados menos favoráveis para a organização.

O sucesso de uma empresa em um mercado cada vez mais competitivo depende de diversos fatores como: qualidade dos serviços oferecidos, bom trabalho colaborativo, comprometimento com a empresa, etc. Para fazer isso, os funcionários devem estar satisfeitos com suas condições de trabalho. Todas essas atividades dependem diretamente dos colaboradores. Por isso, é importante que a gestão conte com uma equipe que entenda os objetivos da empresa e trabalhe por isso, inclusive em tomadas de decisões como a escolha da cesta de benefícios.

Dessa forma, infere-se o quanto é importante que os funcionários participem ativamente da escolha da sua cesta de benefícios. De igual maneira dos colaboradores, na entrevista estruturada para gestor, a gestão da equipe responde que somente às vezes acontece essa participação. Portanto, compreende-se que garantir a qualidade de vida dos funcionários incluindo-os como parte da escolha nessa decisão, permite que eles produzam mais e melhores,

reduz a rotatividade de funcionários, aumenta o engajamento da equipe, facilita o ambiente de trabalho, atrai novos talentos para sua empresa, além de gerar o sentimento de pertencimento pela organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho é um dos desafios do atual ambiente de organização pública e privada. O objetivo deste estudo é descrever os fatores, dimensões e conceitos necessários para a QVT no local de trabalho e analisar as respostas coletadas pela coleção do autor nos questionários com funcionários da unidade CIEE Teresina. O fator QVT relacionado ao contratado e aos funcionários ativos é proposto.

Com essa flexibilidade, pode-se fazer com que seus benefícios de ajuste de ambiente e demanda ajudem a melhorar muito a satisfação dos funcionários. Para algumas pessoas, esse modelo é a base para a oferta de trabalho, porque é o motivo da diferença no mercado de emprego. Embora estejamos satisfeitos com o modelo de aplicação e os relatórios obtidos, as pontuações disponíveis de hoje não permitem que você escolha muitos benefícios, restringindo-nos como os mais importantes.

O bem-estar social fornecido pela instituição desempenha um papel fundamental em muitos aspectos. Seja em termos de vantagens e conforto dos funcionários, participação, apreciação e lealdade ao capital de mão-de-obra, organização do ambiente de trabalho e o relacionamento entre funcionários e concorrentes, diferenciação e qualidade de vida.

Atualmente, os empresários estão vendo o quanto os benefícios sociais são eficazes, causam impacto positivo, e está diretamente relacionado ao desempenho da empresa. Fornecer benefícios de qualidade direta não apenas fornecem interesses sociais, mas também podem estudar cada interesse para verificar a viabilidade e a reflexão desses benefícios em seu capital humano.

Portanto, é óbvio que a atratividade de talentos e reservas está diretamente relacionada à aceitação do tratamento e à satisfação da organização e seus colaboradores. Esse é o fator decisivo que seu "capital intelectual" mantém seu "capital humano" para ajudar o sucesso do objetivo organizacional.

Outra característica muito importante é que os benefícios estão diretamente relacionados à qualidade de vida de funcionários e famílias, o que significa se comunicar com as ações ativas de ambas as partes. Portanto, entende-se que tem um impacto positivo nas empresas de gerenciamento interno e externo de benefícios sociais. Não está apenas relacionado a retornos

financeiros, mas também vinculou muitos fatores positivos relacionados ao capital humano.

Pesquisas sobre qualidade de vida e satisfação no trabalho forneceram dados altamente relevantes para a gestão de pessoas, tanto a nível acadêmico como corporativo. No entanto, é importante validar que essa pesquisa existe limitações específicas. Trata-se de um estudo de caso realizado no CIEE Teresina, o que restringe a generalização dos resultados, pois as conclusões são aplicáveis a essa empresa.

Para futuros estudos, sugere-se a realização de pesquisas com abordagem metodológicas diferentes, como o método Survey, que pode abranger diversos segmentos de mercado. Isso permitiria uma compreensão mais ampla e abrangente a cerca do impacto que os Programas de Benefícios Corporativos tem na qualidade de vida no trabalho, em diferentes contextos organizacionais. Dessa forma, seria possível obter conclusões mais generalizáveis, de modo que possa contribuir ainda mais para o conhecimento nessa área.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, M. F. **Lazer e produtividade no trabalho**. In: ENCONTRO DA ANPAD - EnANPAD, 24, 2000, Florianópolis. Anais... Florianópolis: ANPAD, 2000.
- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão e LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total**. RAUSP - Revista de Administração - v. 33, n. 2. São Paulo: FEA/USP, abril/junho 1998. p. 40-51.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BOWDITCH, James L, BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. 9 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.
- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: **O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**. 5a Ed. ed. São Paulo: Atlas, 2020.
- Fachin , Odilia **Fundamentos de Metodologia** - 6ªED. Saraiva Jun, 2017
- FREIRE, P. S. **Engenharia da integração do capital intelectual nas organizações intensivas em conhecimento participantes de fusões e aquisições**. 2012. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. 1º edição, São Paulo, 2001.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 8 ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MARTINS, Gilberto de Andrade e THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2016
- MASLOW, A. H. (1975). **Uma teoria da motivação humana**. In: BALCÃO, Y.; CORDEIRO, L. L. (org.). O comportamento humano na empresa (pp. 337-366). Rio de Janeiro: FGV.
- MASLOW, A. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro: Eldorado, 1962.
- MENDES, E. G. **Perspectivas para a construção da escola inclusiva no Brasil**. In: PALHARES, M. S.; MARINS, S. C. Escola inclusiva. São Carlos: EdUFSCar, 2002. p.61-85.
- Minayo, M. C. (2014). **Apresentação**. In R. Gomes, **Pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Instituto Sírio Libanes.
- RAMOS, A. G. **Introdução Crítica à Sociologia Brasileira** [1957]. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1995.
- RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- RIBEIRO, A. V. **Desenvolvimento de um sistema para classificacao de graos de milho em dispositivos moveis**. 2015. 51 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Computação) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2015.

Robbins, S.P. (2001) **Organizational Behavior**. 9th Edition, Prentice-Hall, Inc., New York.

ROBBINS, Stephen, P. **Fundamento do comportamento** individual. In: _____. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. cap. 2, p. 31-51.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

DIAZ, Ingrid Cortes; CISTERNA, Karina. Beneficios de la inclusión: una perspectiva organizacional. In: **Experiencias y desafíos sobre educación superior inclusiva**. Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva (CELEI), 2016. p. 100-117.

CALLEFI, Jéssica Syrio; TEIXEIRA, Paula Maria Rattis; SANTOS, Fernando César Almada. Relações entre motivação, satisfação no trabalho e as dimensões competitivas da estratégia de Recursos Humanos no Great Place to Work. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 23, n. 1, p. 106-121, 2021.

BENEVENUTE, José Marcos Nunes; SOUZA, Sheila Ataíde Domingues de; CARVALHO, Ângela Maria do Amaral Abreu. Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos servidores públicos. **ORG & DEMO**, v. 20, n. 1, p. 45-66, 2019.

ABREU, Juliana dos Anjos Silva; CHAGAS, Fernanda da S.; DOS SANTOS, Antônio Marcos. Remuneração estratégica aliada ao marketing e endomarketing. **RH Visão Sustentável**, v. 2, n. 4, p. 207-226, 2021.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008.

CHIAVENATO , Idalberto **RECURSOS HUMANOS: O CAPITAL HUMANO DAS...**11ªED. Atlas, 2020.

CARNEIRO, T. L. & FERREIRA, M. C. (2007). **Redução de jornada melhora a Qualidade de Vida no Trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira**. *Psicologia*, 7, 131-158.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: Atlas, 2003

AGUIAR, Carla Alessandra B. R. S; BONINI, Luci Mendes de Melo. **Dignidade Humana e o Direito ao Lazer entre universitários do Alto Tietê**. *Licere*, Belo Horizonte, v. 18, n. 2, jun/2015.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO
PERGUNTAS PARA GESTORES:

1. A instituição Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE possui uma política de benefícios corporativos para seus colaboradores internos?

() Sim

() Não

2. Se sim, quais benefícios corporativos são oferecidos?

() Plano de saúde

() Plano odontológico;

() Participação nos lucros e resultados (PLR);

() Vale-alimentação;

() Vale-refeição/alimentação;

() Bolsas de estudos;

() Vale-cultura.

() Seguro para pets

() Auxílio-creche:

() Vouchers em Restaurantes:

() Programas de educação financeira

() Vale-combustível

() Estacionamento in-loco ou subsidiado

() Subsídio para limpeza de veículos:

() Academia in-loco:

() Espaços de saúde e bem-estar na empresa:

() Ginástica Laboral:

() Cantinhos da soneca

() Folga de aniversário:

() Sexta-feiras práticas:

() Flexibilidade de horários

() Creche/berçário interno:

() Dia de roupa à caráter:

() Alimentação no local

() Outros: _____

3. Com que objetivo, o CIEE oferece essa cesta de benefícios corporativos?

4. Como os benefícios corporativos da instituição são escolhidos?

☐ Baseado no que a CLT exige, apenas.

☐ Baseado na forma como os gestores definem ser a melhor opção de benefício, apenas.

☐ Mediante pesquisa de clima e satisfação entre os colaboradores, buscando entender a necessidade deles.

☐ Nenhuma das alternativas acima.

☐ Outro: _____

5. Os funcionários da empresa participam, de forma ativa, da escolha desses benefícios?

☐ Sim, participam.

☐ Não participam.

☐ Às vezes participam.

6. Para a empresa, qual a importância de oferecer este tipo de benefício?

7. Há quanto tempo a empresa oferece esses benefícios?

☐ Entre 0 e 5 anos

☐ Entre 5 e 10 anos

☐ Entre 10 e 15 anos

☐ 15 anos ou mais

8. Na integração de novos colaboradores, esses benefícios são apresentados?

☐ Sim

☐ Não

☐ Às vezes

9. Há algum instrumento para medir a satisfação dos empregados, com relação aos benefícios corporativos oferecidos?

☐ Sim

☐ Não

10. Qual o método utilizado para calcular os custos dos benefícios corporativos?

11. Para o CIEE, é satisfatório o resultado obtido através do Programa de Benefícios Corporativo ofertado?

- ☐ Às vezes
- ☐ Quase Sempre
- ☐ Não é satisfatório.
- ☐ Sim, é satisfatório

12. Com qual frequência o grau de satisfação dos PCB são avaliados?

- ☐ Entre 6 e 12 meses
- ☐ Entre 12 e 24 meses
- ☐ Entre 12 meses ou mais
- ☐ Nunca é avaliado

13. Quais critérios são levados em consideração para manter ou excluir um benefício?

14. Há algum fórum de discussão sobre a efetividade dos benefícios? Ou ainda, um fórum para sugestões de possíveis benefícios para os colaboradores?

- ☐ Sim
- ☐ Não

15. Com que frequência o Programa de Benefícios Corporativos da empresa é atualizado?

- ☐ Entre 6 e 12 meses
- ☐ Entre 12 e 24 meses
- ☐ Entre 12 meses ou mais
- ☐ Nunca é avaliado

16. Os colaboradores da empresas são incentivados a sugerirem possíveis benefícios para o quadro da empresa?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Às vezes

17. Em relação à gestão, quais os maiores benefícios em manter um bom Programa de Benefícios Corporativos na empresa CIEE?

PERGUNTA PARA COLABORADORES

1. Qual a faixa etária dos colaboradores do CIEE – Teresina?

- ☐ Entre 18 e 30 anos
- ☐ Entre 30 e 45 anos
- ☐ Entre 45 e 65 anos
- ☐ 65 anos ou mais

2. Qual a média salarial destes colaboradores?

- ☐ Entre 1.000,00 e 2.000,00
- ☐ Entre 2.000,00 e 3.000,00
- ☐ Entre 3.000,00 e 5.000,00
- ☐ 5.000,00 e 7.000,00
- ☐ 7.000,00 ou mais

3. Qual seu gênero?

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outro. Qual? _____
- ☐ Prefiro não opinar

4. Os colaboradores do CIEE tem participação ativa na escolha no PBC?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Às vezes

4. Há quando tempo você trabalha no CIEE?

- ☐ Entre 0 e 12 meses
- ☐ Entre 1 e 3 anos
- ☐ Entre 3 e 6 anos
- ☐ 6 anos ou mais

5. Qual sua escolaridade?

- ☐ Ensino fundamental
- ☐ Ensino médio completo
- ☐ Cursando ensino superior
- ☐ Ensino superior completo

6. Que cargo você ocupa no CIEE?

7. Qual a importância desses benefícios na rotina do colaborador?

8. Ao ingressar na empresa, ou eventual atualização do PBC, os colaboradores são informados a cerca desses benefícios?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Às vezes

9. Quais benefícios dos benefícios corporativos você mais utiliza?

10. Os benefícios ofertados pelo CIEE atendem as necessidades dos colaboradores de forma satisfatória?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ De forma mediana

11. Estes benefícios promovem qualidade de vida e bem estar no ambiente de trabalho e também fora dele?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Às vezes

12. O PBC é avaliado e mensurado com frequência, de forma que busque entender o que os colaboradores estão precisando?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Às vezes

13. Com que frequência o PBC é atualizado ou mensurado?

- ☐ Entre 6 e 12 meses
- ☐ Entre 12 e 24 meses
- ☐ Entre 12 meses ou mais
- ☐ Nunca é avaliado

14. Você considera que esses benefícios melhoram e impactam no desenvolvimento de suas atividades laborais?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ De forma mediana
- ☐ Nunca pensei sobre o assunto

15. O quanto você considera que os benefícios oferecidos pelo CIEE são atrativos?

- ☐ MUITÍSSIMO atrativos
- ☐ Atrativos
- ☐ Medianamente atrativos
- ☐ Nem um pouco atrativos

16. Você considera que o Programa de Benefícios Corporativos do CIEE seja uma vantagem competitiva no mercado de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Em certa medida
- ☐ Não sei opinar sobre o assunto

17. Qual benefício o CIEE não oferece, mas você considera importante ter?

18. Os PCB foram um dos quesitos analisados para ingressar na empresa?

- ☐ Sim
- ☐ Não

19. Em sua opinião, o PCB é um fator de motivação e engajamento entre os funcionários?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ De forma razoável
- ☐ De forma alguma

20. Qual nota você daria para o PCB da empresa?

- ☐ Excelente
- ☐ Satisfatório

☐ Mediano

☐ Ruim

☐ Péssimo

☐ Não sei opinar sobre o assunto