



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

LOHANA MARIA DE ARAUJO MELO

**IMPACTO DA CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PARA A SATISFAÇÃO DOS
COLABORADORES: UM ESTUDO DE CASO EM UMA DISTRIBUIDORA DE
BATERIAS AUTOMOTIVAS.**

TERESINA
2024

LOHANA MARIA DE ARAUJO MELO

IMPACTO DA CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PARA A SATISFAÇÃO DOS
COLABORADORES: UM ESTUDO DE CASO EM UMA DISTRIBUIDORA DE
BATERIAS AUTOMOTIVAS

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

Orientador: Prof. Dr. Denilson Pereira da Silva.

TERESINA

2024

IMPACTO DA CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PARA A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES: UM ESTUDO DE CASO EM UMA DISTRIBUIDORA DE BATERIAS AUTOMOTIVAS

Lohana Maria de Araújo Melo¹
Denilson Pereira da Silva²

RESUMO

Este trabalho foi realizado com o objetivo de analisar a relação entre a concessão de benefícios pela empresa e a satisfação dos colaboradores. O estudo de caso de natureza exploratória, e abordagem qualitativa faz um recorte transversal no campo de pesquisa. O método utilizado foi o da pesquisa *survey*, realizado com os colaboradores efetivos do quadro de pessoal da Distribuidora de Baterias, em exercício na organização. Com uma amostragem quantitativa, não probabilística, usando como instrumento a Escala de Bem-estar no trabalho – EBET (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Além desse instrumento, o questionário de pesquisa contou, ainda, com questões sobre as ações de qualidade de vida da distribuidora. A coleta das informações aconteceu através da aplicação de questionário eletrônico, disponibilizado por meio de *hiperlink* e sua análise foi feita de forma descritiva. Busca-se encontrar neste trabalho uma relação direta entre a concessão de benefícios e a satisfação dos colaboradores mapeando os benefícios que tem maior impacto na qualidade de vida e os qualificar.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Benefícios; Satisfação dos Colaboradores; Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This work was carried out with the aim of analyzing the relationship between the granting of benefits by the company and employee satisfaction. The theoretical framework is divided into two main statements: Quality of Life at Work and the Relationship between the Granting of Benefits and Employee Satisfaction. The case study of an exploratory nature and qualitative approach makes a cross-section of the research field. The method used was the Survey, carried out with permanent employees of the Battery Distributor, working in the organization. With quantitative, non-probabilistic sampling, using the Well-being at Work Scale – EBET (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) as an instrument. In addition to this instrument, the research questionnaire also included questions about the distributor's quality of life actions.

¹ Graduanda em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI. catce.20182grh0114@aluno.ifpi.edu.br.

² Professor de Administração. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI. Doutor em Educação. Universidade Federal do Piauí (UFPI). denilson@ifpi.edu.br.

Information was collected through the application of an electronic questionnaire, made available via hyperlink and its analysis was carried out using descriptive statistics (mean, standard deviation, frequency) and inferential (analysis of variance, presentation, regression). This work seeks to find a direct relationship between the granting of benefits and employee satisfaction, mapping the benefits that have the greatest impact on quality of life and qualification.

Keywords: Quality of life at work; Benefits; Employee Satisfaction; Desktop.

Data de aprovação: 09/08/2024

1 INTRODUÇÃO

As organizações têm mostrado uma crescente preocupação com a qualidade de vida no trabalho, refletindo a busca por ambientes laborais mais organizados, que se tornaram tendência no mercado. A construção de esferas laborais mais humanizadas para o trabalhador está sendo moldada para abranger o atendimento tanto de seus anseios mais altos quanto às suas necessidades básicas (DAVIS; NEWSTRON, 2004). A ênfase no enriquecimento do trabalho é um ponto de forte diferenciação da QVT, que equivale à substituição de tarefas simples por outras com grau de complexidade mais elevado, produzindo assim um crescimento individual para o trabalhador e proporciona o desafio e satisfação profissional (HERZBERG, 1968).

Com o surgimento da abordagem sociotécnica, tentativa de humanização do trabalho, em 1950 iniciaram-se os movimentos sobre QVT, que ganharam força somente na década de 60 advindos dos impulsos de iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes. Esses esforços tinham como objetivo melhorar as formas de organizar a produção para minimizar os efeitos negativos do trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores (MORETTI, 2005).

Nesse sentido, quando se trata da gestão de benefícios em uma organização, é imprescindível mensurar seu impacto e importância para o negócio. É sabido que os benefícios podem impulsionar a motivação ao desempenho, fortalecer a política organizacional, eliminando as barreiras de desempenho e produtividade (FLANNERY et al., 1997). Além disso, é preciso que haja um equilíbrio entre os investimentos da empresa e o valor percebido pelos funcionários, esta estratégia é obtida e respondida através da gestão de benefícios.

Segundo Albuquerque e Limongi-França (1998, p. 2), Qualidade de Vida no Trabalho é um

(...) conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (ALBUQUERQUE E LIMONGI-FRANÇA, 1998, P. 2)

Para implementar essas melhorias é necessário gerir estes benefícios entendendo o que melhor se aplica a realidade organizacional e o que efetivamente irá causar os impactos esperados pela organização aos colaboradores trazendo os resultados desejados pela e para da organização.

O presente artigo busca responder à questão: Os benefícios concedidos pela empresa têm ajudado na motivação dos colaboradores ou na redução da insatisfação destes? Para responder à esta questão, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a relação entre a concessão de benefícios por parte da empresa e a satisfação dos colaboradores. Como objetivos específicos temos: mapear os benefícios concedidos pela empresa estudada; identificar como os colaboradores fazem uso dos benefícios e seu posicionamento em relação ao que é fornecido pela empresa; e comparar as percepções entre colaboradores sobre suas condições de trabalho.

Assim, a pesquisa se concentrou em avaliar o impacto na percepção dos colaboradores, analisando como eles influenciam na motivação para o trabalho e se reduzem a insatisfação. Os levantamentos realizados incluem a avaliação da conexão entre a oferta de benefícios pela empresa e a satisfação dos colaboradores, levantamento dos benefícios proporcionados pela organização sob investigação, a identificação dos padrões de utilização desses benefícios pelos colaboradores em comparação com as percepções dos colaboradores em relação às suas condições de trabalho, com foco na relação entre a utilização dos benefícios e a satisfação geral dos funcionários.

A presente pesquisa foi organizada em cinco seções, iniciando com esta introdução. A segunda seção é formada pelo marco teórico em que são apresentados os autores que tratam do tema ora abordado. Na terceira seção é apresentada a metodologia utilizada no estudo; seguida da quarta seção, em que constam os resultados e discussões da pesquisa; e, por fim, a quinta seção, com as considerações finais da pesquisa.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para iniciar o debate sobre os resultados da pesquisa realizada na organização conceituou-se um pouco mais sobre o que são consideradas ações de QVT. Para França (1997) se reporta a um conjunto de ações de um ambiente empresarial com o objetivo de implantação de inovações gerenciais, melhorias e tecnológicas no ambiente de labor, podendo ser associada a ética da condição humana que visa minimizar os riscos ocupacionais presentes não só no ambiente físico, mas também de maneira holística abrangendo todas as relações presentes no contexto laboral.

Segundo Limong (1995) e Albuquerque e França (1998), considerando os novos paradigmas vividos pela sociedade, apresentam o fato de outras ciências estarem contribuindo com os estudos de QVT, sendo elas a saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia. Há uma forma de compensação, uma crescente ênfase na expressão "Qualidade de Vida" como uma forma de descrever valores ambientais e humanos que foram relegados pelas sociedades industriais em prol do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON apud RODRIGUES, 1999). Ainda Walton citando Fernandes, propõe oito categorias conceituais, como medidores, abrangendo critérios de QVT, sendo: compensação adequada e justa, condições para se trabalhar, oportunidade de crescimento de seus colaboradores e sua segurança, uso e desenvolvimento de capacidades, integração social em sua organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total da vida e a relevância do trabalho em sua vivência (WALTON apud FERNANDES, 1996).

De acordo com Sucesso (1998), a abrangência da qualidade de vida no trabalho com um conjunto de características a serem atendidos: renda capaz de satisfazer as expectativas, orgulho pelo trabalho realizado, vida emocional satisfatória, autoestima, imagem da organização junto à opinião pública, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições laborais sensatos, oportunidades e perspectivas de carreira e crescimento, possibilidade de uso do potencial de cada colaborador, respeito aos seus direitos e justiça das recompensas.

Para Silva e De Marchi (1997) há uma relação de troca onde a organização é beneficiada com o resultado de colaboradores mais satisfeitos com uma força de trabalho mais saudável, menor rotatividade/absenteísmo, redução do número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, potencialização da produtividade, melhor imagem e melhor ambiente de trabalho quando adotam programas de qualidade de vida e a promoção de sua saúde proporcionando ao indivíduo também maior resistência ao estresse, motivação, eficiência, estabilidade, melhora a autoimagem e os relacionamentos.

Desta maneira foi identificado no objeto de pesquisa, com o questionário aplicado às ações de QVT ou benefícios empregados pela organização e o impacto que estes têm sobre a percepção dos colaboradores como realmente fatores primordiais ou determinantes à relação de trabalho para o bem-estar laboral.

2.2 GESTÃO DE BENEFÍCIOS

Diante desta realidade surge a necessidade da gerência/gestão destes benefícios ou programas de satisfação dos colaboradores. Para que a organização possa gerar colaboradores mais satisfeitos e com isso saldáveis e produtivos. Gestores munidos de conceitos diversificados, adicionados à amplos estudos sobre os inúmeros fatores que levam os profissionais a terem um nível mais elevado de qualidade de vida nas organizações passaram a olhar de forma diferente para o panorama organizacional. Oliveira, Gomide Jr, e Poli (2020) enfatizam que as pessoas constituem ativos intangíveis importantes para as entidades e, administrá-las tornou-se um dos grandes desafios para os gestores que buscam a valorização, satisfação e condições para o bom desempenho de seus empregados.

A globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico e o intenso movimento por qualidade e produtividade afetaram e transformou a Gestão de Pessoas nos últimos anos (OLIVEIRA, GOMIDE JR, E POLI, 2020). Dessa forma, a Gestão de Pessoas, quando se propõe a ajudar o indivíduo a ter uma vida humana mais saudável e com resultados legítimos de produtividade, qualidade, desenvolvimento e competitividade sustentável, apresenta sua contribuição, conceitual e prática (FRANÇA, 2008).

Assim, entende-se que propostas estratégicas de GP devem englobar a análise de fatores como cultura organizacional, alinhamento entre as competências organizacionais e humanas, e comprometimento dos funcionários (CODA, CÉSAR, BIDO E LOUFFAT 2009). Sendo recomendável agregar a esses fatores políticas de GP, pois são capazes de contribuir para um maior bem-estar dos colaboradores, desencadeando maior realização pessoal e profissional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa como instrumento para a elaboração do conhecimento tem papel de relevância, pois é por meio da pesquisa que se tem a possibilidade de novas descobertas

científicas e compreensão do que está ao redor. Segundo Gil (2007, p. 17), a pesquisa é o

(...) procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados. (GIL, 2007, p. 17)

Para explorar o impacto dos benefícios na satisfação dos colaboradores, a metodologia escolhida é o método hipotético-dedutivo. Este método é adequado porque permite analisar os fenômenos através da construção de respostas provisórias ao problema apresentado e posteriormente submetendo tais hipóteses ao processo de falseamento. Método utilizado para a verificação de hipóteses, permitindo a análise de fenômenos por meio da formulação de respostas provisórias que são posteriormente testadas e refinadas (GIL, 2007).

Mostra-se mais adequada a pesquisa exploratória, pois, apesar de o tema já ter sido amplamente estudado, ela busca fornecer uma visão inicial e panorâmica para identificar fatores relevantes e contribuir com dados para estudos mais aprofundados (GONSALVES, 2001).

Os procedimentos de coleta de dados, incluiu um estudo de caso do tipo *survey*, utilizando questionários, entrevistas padronizadas para obter dados de uma amostra da população. Pois no estudo de caso o investigador pode apresentar o objeto de estudo em uma perspectiva prática e global, da forma mais completa e coerente quanto possível, na sua perspectiva ou ainda realizar a pesquisa de forma interativa analisando o objeto de estudo através do ponto de vista dos participantes ou respondentes do estudo (FONSECA, 2002). A pesquisa com *survey* utiliza-se de um questionário como instrumento de pesquisa, pode ser descrita como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo (FONSECA, 2002).

A pesquisa foi realizada em uma empresa de distribuição de produtos automotores em Teresina-PI, conhecida por oferecer benefícios diferenciados em seu setor.

Quanto a abordagem, foi adotada a quali-quantitativa, combinando dados numéricos com uma análise valorativa, para responder ao problema de pesquisa e avaliar o impacto dos benefícios na satisfação dos colaboradores (GONSALVES, 2001).

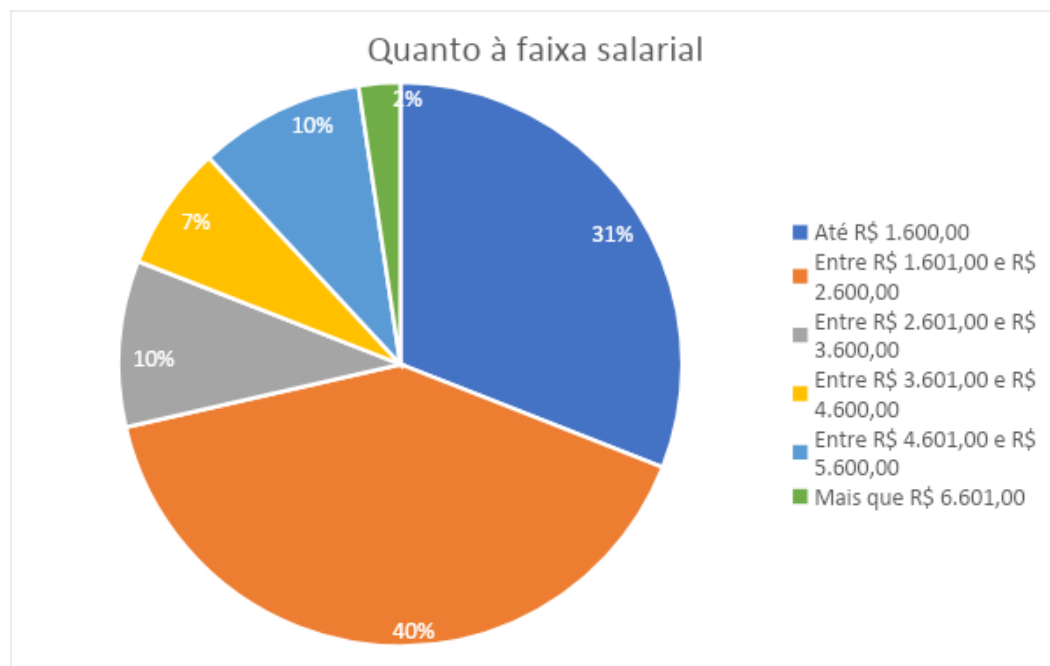
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para se iniciar a discussão sobre os resultados encontrados no objeto de estudo foi classificado o primeiro fator abordado aos colaboradores: O salário. Segundo Herzberg (1968) o salário que está ligado às condições de trabalho é um fator meramente de manutenção ou higiênico, ou seja, apenas previne a insatisfação, mas não é capaz de produzir motivação. Comparando com a Teoria das Necessidades Humanas de Maslow, o salário está associado às necessidades de ordem inferior: fisiológicas, de segurança e sociais.

Observando os dados, mais de 70% dos colaboradores recebem menos de dois salários mínimos. Este resultado se deve a um alto índice de trabalho operacional, com menor exigência de qualificação acadêmica, com colaboradores que tem menos tempo de empresa. No entanto, trabalhadores com cargos operacionais com uma maior maturidade na função tem uma remuneração mais elevada, assim como em cargos de maior complexidade ou mais estratégicos, que exigem maior qualificação acadêmica, possuem também maior remuneração. Refletindo a política da organização em remunerar ou reclassificar financeiramente por tempo de serviço e qualificação acadêmica, reconhecendo os colaboradores que permanecem mais tempo na organização e que tem maior aptidão específica.

No gráfico 1; observa-se que 40% dos colaboradores recebem entre R\$ 311,00 e R\$ 1.310,00 acima do valor do salário base da categoria no ano em que foi realizada a pesquisa que era de R\$ 1.290,00 segundo Convenção Coletiva de Trabalho, e 29% dos colaboradores recebem mais de R\$ 1.311,00 reais acima do valor do salário base, o que pode ser um indicativo de condição higiênica levando em consideração a teoria aplicada.

Gráfico 1: Gráfico salarial



Fonte: Produzido pelo autor

A organização objeto da pesquisa dispõe de uma política de benefícios bem definida e sólida, conta com ações de ginástica laboral, incentivo a prática de esporte, comemorações de aniversário na empresa, cesta básica, apoio à saúde, ações de premiação (vales presentes/gratificação em comemorações pessoais de aniversário, casamento, nascimento de filhos, entre outros), participação nos resultados da empresa, folga no aniversário, realiza campanha de vacinação, realiza campanhas de comemoração em datas festivas como dia da mulher, dos homens, pais, mães, trabalhador.

Então, para verificar a adesão e o conhecimento das ações por parte dos colaboradores foi questionado seu conhecimento sobre estas, sua adesão e a importância atribuída por eles à iniciativa da empresa.

Quando questionados sobre ações de ginástica laboral, 19 dos 42 colaboradores que responderam à pesquisa declararam não ter conhecimento sobre nenhuma ação deste tema, enquanto 23 declararam ter conhecimento, quando questionado quantos eram ou foram de alguma forma beneficiado por essas ações o mesmo número se repetiu 19 pessoas declararam não ser beneficiadas quando 23 declararam o contrário e ainda quando foram questionados sobre o quanto consideravam esse tipo de ação importante para o bem estar no trabalho 1 pessoa respondeu acreditar ser de baixa relevância, 6 pessoas consideraram relevância moderada e 35 responderam alta relevância.

Ao serem indagados sobre incentivos de prática de esportes pela organização, metade dos respondentes disseram ter conhecimento sobre e a outra metade afirmou não conhecer ações deste tipo, quando questionados se eram de alguma forma beneficiados por este incentivo, 8 responderam que sim e 34 que não. Quando questionados sobre a relevância desta ação 38 responderam que era de alta relevância enquanto 4 responderam moderada.

No que se refere a comemorações de aniversário na empresa, todos os entrevistados afirmaram conhecimento, igualmente expressaram ser beneficiados pela ação, ao serem questionados pela importância atribuída a ela 41 consideraram de alta importância, e 1 colaborador considerou a importância moderada.

Sobre a questão de concessão de cestas básicas todos os colaboradores relataram ter ciência, no entanto 1 colaborador declarou não ser beneficiado. Quanto à relevância, 38 colaboradores consideraram de alta relevância e 4 consideraram importância moderada.

Em resposta à pergunta sobre ações de apoio à saúde 38 colaboradores informaram ter conhecimento enquanto 4 informaram não o ter. Quando questionados sobre serem beneficiários de algum modo, o número de colaboradores que informa não ser beneficiado foi de 10 pessoas para 32 que informam ser abrangidos pelo benefício. Quando questionados sobre a importância do benefício para eles, responderam 38 como alta relevância e 4 como relevância moderada.

Ao serem questionados sobre ações de premiação (vales presentes/gratificação em comemorações pessoais de aniversário, casamento, nascimento de filhos, entre outros) 40 pessoas responderam que sim tem conhecimento destas ações e 2 responderam que não. Para o questionamento sobre serem beneficiadas por esta ação a resposta permaneceu a mesma. Quando questionados sobre a relevância das ações 41 pessoas consideram que é uma ação de alta importância e 1 pessoa considerou como importância moderada.

Quando indagados sobre a participação nos resultados da empresa, os 42 colaboradores responderam que têm conhecimento sobre a ação, porém 2 pessoas responderam não ser beneficiadas por ele. Quando questionadas sobre a relevância do benefício 41 pessoas consideram como alta importância e 1 pessoa como importância moderada.

Em resposta ao questionamento sobre folga no aniversário, todas as pessoas declararam ter conhecimento sobre a ação, no entanto 2 colaboradores informam não serem beneficiados por este. E quando questionados sobre a relevância da ação, 39 colaboradores consideraram de alta relevância e 3 como relevância moderada.

No que se refere a realização de campanhas de vacinais pela empresa 41 dos colaboradores responderam ter conhecimento de ações da organização e 1 colaborador declarou não ter conhecimento, esse mesmo número se repete ao serem questionados sobre serem beneficiados pela ação, 41 declararam que sim e 1 declararam que não. Quando questionados sobre a importância destas 41 pessoas consideraram como alta relevância e 1 pessoa como relevância moderada.

Quando questionados sobre a realização de campanhas de comemoração em datas festivas todos os colaboradores declararam ter conhecimento e igualmente serem beneficiados por esta ação. Quando questionados sobre a relevância desta ação para o bem-estar, 40 pessoas a consideraram de alta relevância e 2 pessoas consideram de importância moderada.

Dessa forma, de maneira geral pode-se inferir que o quadro de colaboradores da organização tem um nível elevado de conhecimento sobre os benefícios oferecidos pela empresa, que sua abrangência é satisfatória, no entanto pode ser melhorada, mas que só pesquisando mais a fundo as políticas de benefícios pode-se dizer ao certo o motivo da não contemplação de alguns colaboradores que se declararam não beneficiados, se por interesses próprios ou iniciativa ou norma da empresa, e como se dá essa relação de concessão.

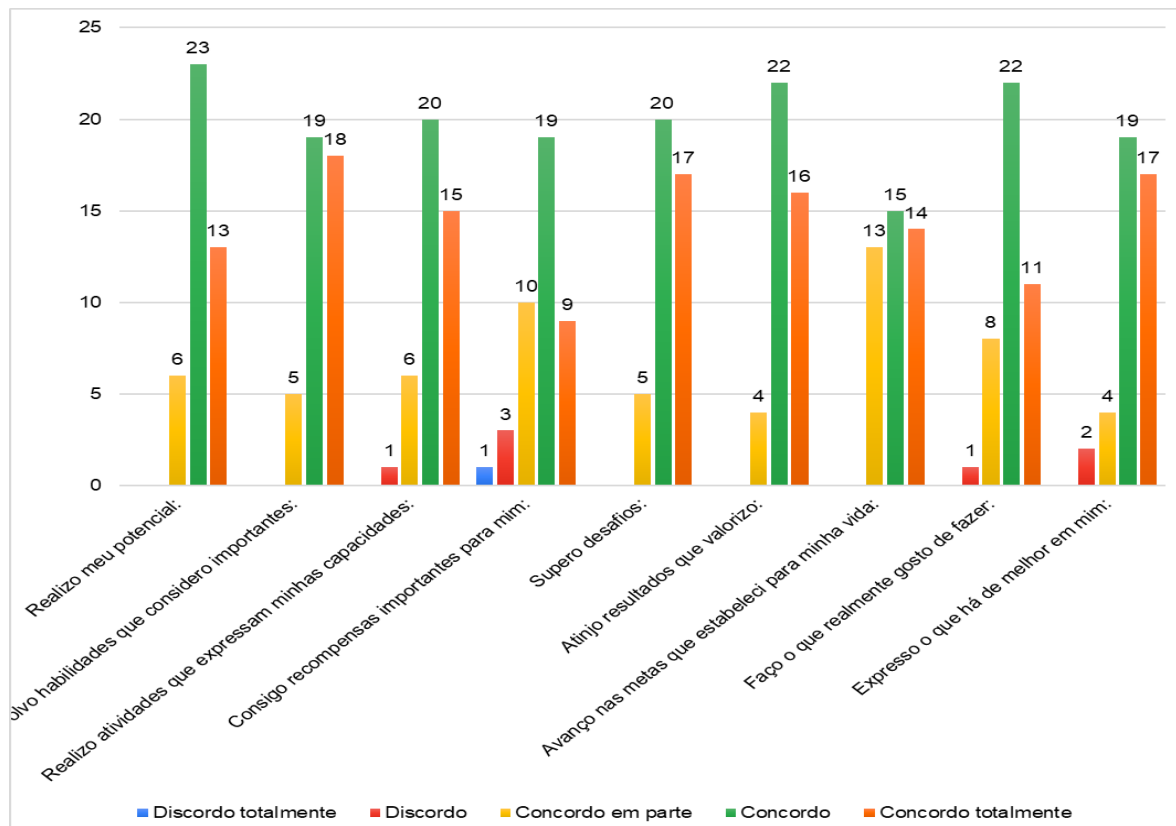
Ademais, é possível constatar que em sua maioria os colaboradores respondentes do questionário têm o entendimento de que as ações deliberadas pela empresa são de alta importância para ao bem-estar no ambiente de trabalho e que estas ações são direcionadas para manutenção da satisfação dos colaboradores. Simeão (2017) traz um debate sobre salário emocional e pontua o fato de que o salário não é composto apenas pelo valor monetário, fixo ou variável, que é mensurável, mas vai além disso, engloba além dos benefícios, o sentimento de pertencimento, realização e orgulho por parte do colaborador, que é imensurável e atribui a esse conjunto de fatores que desempenham um papel de motivação no colaborador o nome de salário Emocional. Ainda mais, conjectura a possibilidade de este salário, nomeado emocional, ter um peso similar ao

salário mensurável no momento de decisão para o colaborador, por exemplo para decidir entre duas organizações. Fazendo-se relevante para a organização que o colaborador tenha conhecimento e entendimento adequado da política de benefícios e que estes sejam aplicados buscando retorno.

Mensurar o conhecimento dos colaboradores sobre as políticas de benefícios da organização é importante para entender a forma como estes estão percebendo os recursos dispostos pela empresa. No entanto, apenas esta medida não seria suficiente para abranger toda a complexidade de que se trata a QVT. Para identificar e quantificar se estas ações têm impactado de alguma forma na qualidade de vida dos colaboradores, estes foram questionados quanto ao nível de satisfação (gráfico 2) e a percepção dos sentimentos (tabela 1) em suas relações com o contexto laboral.

O gráfico 2 expressa o questionamento quanto à realização sentida pelos colaboradores em relação ao seu trabalho, e a importância que atribuem a ele, se estão satisfeitos com o resultado obtido, solicitando que julguem: se realizam seu potencial, se desenvolvem habilidades consideradas importantes, se suas atividades expressam suas capacidades, se consideram importantes as recompensas obtidas pelo seu trabalho, sente que superam desafios, se atingem resultados que valorizam, se avançam em suas metas pessoais de vida, se fazem o que realmente gostam de fazer e se expressam o melhor de si. Através destas perguntas esperou-se identificar o nível de realização destes colaboradores e verificar sua relação com a concessão de benefícios.

Gráfico 2: gráfico de sentimentos



Fonte: Produzido pelo autor

Nesse sentido, a tabela 1, figura abaixo, retrata o sentimento identificado pelos colaboradores com relação ao ambiente laboral em um intervalo de seis meses, a tabela retrata a mesma tendência do gráfico 2 com relação a satisfação dos colaboradores. Os colaboradores questionados sobre seus sentimentos retratam uma tendência positiva quanto a avaliação de como se sentem, é identificado através da tabela que os sentimentos de alegria, orgulho, felicidade, empolgação se demonstram mais latentes na resposta dos colaboradores, mas que sentimentos como irritação, preocupação, impaciência, ansiedade e tensão também são uma tendência e podem demonstrar algo a ser melhorado ou observado, não só com relação a concessão de benefícios mas quanto à realização das atividades empregadas a cada colaborador e as condições de realização no sentido mais abrangente da palavra.

Tabela: sentimentos

"nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado:	nem um pouco	um pouco	moderadamente	bastante	extremamente
Alegre	0	2	11	14	15
Preocupado	14	9	11	7	1
Contente	1	2	6	18	15
Irritado	23	14	3	1	1
Deprimido	32	6	3	0	1
Entediado	30	10	1	1	0
Animado	1	1	9	17	14
Chateado	27	8	6	1	0
Impaciente	19	10	9	3	1
Entusiasmado	2	3	13	14	10
Ansioso	10	14	10	5	3
Feliz	0	1	9	19	13
Frustrado	31	3	7	1	0
Incomodado	26	6	7	3	0
Nervoso	23	7	10	2	0
Empolgado	2	1	11	20	8
Tenso	23	9	9	0	1
Orgulhoso	3	2	4	15	18
Raiva	30	6	4	2	0
Tranquilo	2	4	10	17	9

Fonte: Produzido pelo autor

Pode-se julgar então, através dos resultados obtidos no questionário aplicado que os colaboradores, em sua maioria tem o conhecimento dos benefícios concedidos pela organização, que no contexto geral a maioria deles é contemplado por esses benefícios, e que além disso os consideram relevantes para a satisfação e bem-estar no ambiente laboral. Através do gráfico 2 pode-se inferir que estes colaboradores se consideram realizados em suas atividades, apontaram que realizam atividades importantes e apresentaram sentimento de orgulho em fazer parte da organização pesquisada, através de suas respostas.

Ao se verificar a tabela 1, que retrata quanto aos sentimentos apontados com maior recorrência pelos colaboradores houve uma tendência de sentimentos considerados positivos com relação ao ambiente laboral, o que retrata provavelmente o impacto dos benefícios concedidos pela organização acrescidos aos fatores retratados no gráfico 2. De acordo com a tendência de respostas encontradas na tabela 1 pôde-se inferir que o ambiente de trabalho é considerado amigável e saudável pelos colaboradores, mas também apresentou uma tendência, como dito anteriormente, em sentimentos de irritação, preocupação, impaciência, ansiedade e tensão, o que pode ser gerado por diversos fatores que não se tem como mensurar, mas é possível inferir que há necessidade de observação e estudo mais aprofundado da ocorrência e causa

motivadora destes sentimentos que apareceram em segundo plano no cenário da pesquisa.

Levando em consideração os conceitos aplicados para Qualidade de Vida no Trabalho relatados no item 2, pode-se afirmar que a organização objeto de pesquisa conta com ações de QVT estruturadas e direcionadas para manter seus colaboradores satisfeitos. Observando as respostas dos entrevistados no que se refere aos benefícios, esta política está sendo disseminada de forma que seus colaboradores conhecem, entendem e valorizam os benefícios concedidos pela empresa, bem como ao analisar o gráfico 2 e a tabela 1 percebe-se que estes benefícios impactam diretamente na satisfação dos colaboradores da organização, pois não somente tem finalidade higiênica ou somente contemplam necessidades básicas, mas geram em seus funcionários sentimento de orgulho, pertencimento e reconhecimento, fomentando motivação e atendendo ao conceito retro de salário emocional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou o projeto de pesquisa constatou-se que poderia haver um entendimento superficial dentro da relação entre empresa e colaborador quando o tema abordado é a concessão de benefícios. Assim, é importante estudar este tema, ou seja, da relação entre a concessão de benefícios e seus efeitos na satisfação dos colaboradores.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral analisar que relação há entre a concessão de benefícios por parte da empresa e a implicação na satisfação dos colaboradores. Assim, constatou-se que o objetivo geral foi atendido, tendo em vista que o trabalho conseguiu demonstrar que há relação aparente de satisfação dos colaboradores em relação aos benefícios concedidos pela organização.

O primeiro objetivo específico era mapear os benefícios concedidos pela empresa estudada. Assim, tal objetivo foi devidamente atendido pois a presente pesquisa através do questionário aplicado aos colaboradores teve como resultado a relação de benefícios concedidos pela empresa.

O segundo objetivo específico era identificar como os colaboradores fazem uso dos benefícios e seu posicionamento em relação ao que é fornecido pela empresa. Assim, tal objetivo foi devidamente atendido pois a presente pesquisa alcançou através do

questionário aplicado aos colaboradores a sua percepção ao que foi fornecido pela organização de forma que gera impacto motivacional aos colaboradores aos quais a pesquisa foi aplicada, a cerca de sua usabilidade os dados coletados não foram suficientes para afirmar com precisão.

O terceiro objetivo específico era comparar as percepções dos colaboradores sobre suas condições de trabalho. Assim, tal objetivo foi devidamente atendido pois a presente pesquisa conseguiu realizar a comparação através do resultado do questionário aplicado aos colaboradores identificando uma percepção positiva em sua maioria, gerada pelas condições oferecidas pela organização, segundo a narrativa dos próprios colaboradores.

Por fim, o projeto de pesquisa tinha como hipótese que os benefícios concedidos pela organização em caráter higiênico não eram suficientemente atrativos para a retenção dos colaboradores, mas sim os benefícios motivadores. Se mostrando assim verdadeira a hipótese inicial através dos resultados obtidos na pesquisa.

Desta forma, pode ser proposto como melhoria para o conhecimento de seus colaboradores de maneira assertiva, sobre os benefícios oferecidos pela organização, uma ampla divulgação detalhada das regras e políticas para usufruto destes. Quando se refere aos sentimentos negativos apontados por uma minoria de colaboradores, pode ser adotado um estudo mais aprofundado sobre os motivos e causas raízes, que podem ser tratadas através de programas implantados na organização, assim como escuta ativa e pesquisa de clima, para que possa propiciar ambientes mais acolhedores e receptivos, gerando menos tensões e incômodos. Além de outros métodos que podem ser utilizados para trazer melhorias ao ambiente laboral estudado.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G. e FRANÇA, A. C. L. Estratégia de recursos humanos e gestão da qualidade de vida do trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**. São Paulo, abr./jun. 1998, vol. 33, n.º 2, p. 40-51.
- CODA, R., CÉSAR, A. M. R. V. C., BIDO, D. S., & LOUFFAT, E. Strategic HR? A study of the perceived role of HRM departments in Brazil and Peru. (2009). **Brazilian Administration Review**, 6(1). p 15-33.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 2004.
- FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.
- FLANNERY, T. P.; HOFRICHTER, D.; PLATTEN, P. E. **Pessoas, desempenho e salários: as mudanças na forma de remuneração nas empresas**. Tradução Bazán Tecnologia e Lingüística. São Paulo: Futura, 1997.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- FRANÇA. A. C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovação e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, n.º 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.
- FRANÇA. A. C. Limongi. A qualidade de vida no trabalho é um bom investimento, **Revista Inova: Gestão e Tecnologia**. São Paulo, v.2, n.º 8, p. 5, maio/agosto 1995.
- FRANÇA. A. C. Limongi. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007. p 267.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.
- Gonsalves, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2001.
- HERZBERG, F. I. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.
- MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2005.
- OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JR., S.; POLI, B. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. São Paulo, **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-26, 2020.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho**. *Aval. Psicológica*, Porto Alegre, v. 7, n. 1, abr. 2008.
- RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- SILVA, M. A Dias da e DE MAECHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SIMAO, Mariade Jesus Carvalho. **Salário emocional**, Teresina: Harley S.A. Grafica e Editora 2017.

SUCESSO, E. de P. Bom. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.