



FACULDADE METROPOLITANA DE MARACANAÚ
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

RÔMULO BRITO DE LIMA

BENEFÍCIOS COMO FORMA DE RETER E ATRAIR O COLABORADOR

MARACANAÚ

2020

RÔMULO BRITO DE LIMA

BENEFÍCIOS COMO FORMA DE RETER E ATRAIR O COLABORADOR

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharel em Administração da Faculdade Metropolitana de Maracanaú – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da Prof.^a Dra. Kamila Lima do Nascimento.

MARACANAÚ

2020

RÔMULO BRITO DE LIMA

BENEFÍCIOS COMO FORMA DE RETER E ATRAIR O COLABORADOR

Artigo TCC apresentada no dia 8 de Junho de 2020 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Administração da Faculdade Metropolitana de Maracanaú, tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Kamila Lima do Nascimento

Orientadora – Faculdade Metropolitana de Maracanaú

Prof^o. Me. Luiz Cláudio Magalhães Florêncio

Membro - Faculdade Metropolitana de Maracanaú

MSc. Marcelo de Souza Marques

Membro - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

A minha mãe que sempre me incentivou e minha esposa que me encorajou, ambas estiveram ao meu lado, com dedicação e amor, para que eu obtivesse êxito na conclusão do curso de Bacharel em Administração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço Deus que permitiu a minha entrada nesta Universidade ele sempre esteve ao meu lado, mesmo nos momentos difíceis, sua força sempre presente, e por me guiar à conclusão de mais uma preciosa etapa de minha vida.

Seu trabalho irá tomar uma grande parte de sua vida e o único meio de ficar satisfeito é fazer o que você acredita ser um grande trabalho. E o único meio de se fazer um grande trabalho é amando o que você faz.

Steve Jobs

BENEFÍCIOS COMO FORMA DE RETER E ATRAIR O COLABORADOR

Rômulo Brito de Lima¹

Kamila Lima do Nascimento²

RESUMO

O presente trabalho aborda uma pesquisa sobre a política de benefícios de uma empresa do segmento de gás LP, demonstrando a importância dos benefícios, o que eles agregam para empresa, a sua importância como fator motivacional, a visão dos entrevistados na pesquisa, o resultado que eles trazem para companhia e seus funcionários. Também abordamos a diferença entre os benefícios disponibilizados ao colaborador efetivo e o terceirizado, que são diferentes, pois o colaborador que tem contratação direta, tem a seu dispor, um plano de benefícios mais amplo, já o terceirizado, seus benefícios são disponibilizados em uma quantidade bem inferior e ele por saber que futuramente poderá vir a ser contratado diretamente pela empresa, seu empenho na execução de suas atividades se equiparam ao dos colaboradores efetivos.

Palavras chave: Benefícios. Motivação. Retenção. Atração de talentos.

ABSTRACT

The present work addresses a research on the benefits policy of a company in the LP gas segment, demonstrating the importance of the benefits, what they add to the company, its importance as a motivational factor, the view of the interviewees in the research, the result that they bring to the company and its employees. We also address the difference between the benefits made available to the permanent

¹ Graduando do Curso de Administração pela Faculdade Metropolitana de Maracanaú.

² Prof^a Orientadora do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana de Maracanaú.

employee and the outsourced employee, which are different, since the employee who has direct hiring has a broader benefit plan at their disposal, whereas the outsourced employee, his / her benefits are available in a very good amount. Because he knows that in the future he may be hired directly by the company, his efforts in carrying out his activities are equivalent to that of permanent employees.

Keywords: Benefits. Motivation. Retention. Attraction of talents.

1 INTRODUÇÃO

O tema do presente estudo é a Gestão de Pessoas, mais especificamente, a utilização de benefícios como estímulo para o comprometimento e permanência dos colaboradores nas organizações. Tais incentivos cumprem importante função de reter e motivar profissionais e, com eles, a *expertise* e conhecimento. O objetivo principal deste trabalho é analisar a importância dos benefícios oferecidos por uma empresa do segmento de gás e o impacto destes na retenção talentos.

A empresa que retém o colaborador e o mantém motivado ganha com a eficiência das atividades executadas. Em contraste, a empresa que perde o funcionário pode perder com ele uma série de conhecimentos de um profissional já treinado e que tem domínio da sua atividade.

A saída do trabalhador ocasiona, além da despesa com o desligamento, também o desperdício da *expertise* do colaborador. Com a sua saída, a empresa terá que treinar outra pessoa, tendo que fazer um investimento em treinamento ou tendo que destinar horas de outro membro da empresa para treinar o novo profissional.

Reter o profissional que traz resultado tem sido um dos maiores desafios das empresas. O colaborador permanece no grupo de trabalho quando ele se sente confortável para execução de suas atividades e quando recebe recompensa compatível com suas atividades e/ou se beneficia de um bom plano de benefícios no qual satisfaça suas necessidades pessoais. Algumas empresas não têm uma remuneração bastante “atrativa” mas possuem benefícios que elas disponibilizam a seus funcionários e fazem com que eles não pensem em trocar de emprego devido os benefícios compensar o *déficit* salarial.

A empresa pesquisada neste trabalho disponibiliza um pacote de benefícios diferenciado para quem é contratado diretamente por ela e para seus terceirizados,

sendo que estes últimos percebem uma quantidade menor. Os terceirizados recebem apenas vale transporte e refeição, contudo, o valor pago pelo vale refeição é bastante atrativo, pois ele está acima do valor pago por outras empresas.

Já o colaborador efetivo pode receber um pacote ainda mais extensivo de benefícios tais como: vale alimentação, vale refeição, vale gás, plano de saúde custeado 100% pela empresa ao seu colaborador e família, plano odontológico pago pela empresa, plano de previdência privada, auxílio creche, incentivo educacional (graduação, pós-graduação e línguas estrangeira), auxílio funeral, seguro de vida, entre outros.

Para este estudo, apenas os funcionários efetivos participaram do levantamento, pois nosso objetivo foi saber se o pacote de benefícios extensivo que recebem poderia ser considerado um fator relevante para a sua permanência na organização. Desse modo, analisar a importância dos benefícios ofertados pela companhia e seu impacto identificando se os benefícios de fato cumprem seu papel de atrair colaboradores e manter a equipe dedicada e comprometida com os resultados que a companhia almeja diante do mercado nacional e internacional. Para tanto, utilizou de metodologia de Estudo de caso e o questionário como instrumento de coleta de dados.

Na primeira parte, será apresentada as principais abordagens na literatura sobre o tema dos benefícios e de como estes influenciam na retenção dos colaboradores. Para obtermos mais informações da relação entre os benefícios ofertados pela empresa e seu impacto sobre os colaboradores, foi realizada uma pesquisa com alguns colaboradores através de um questionário com perguntas direcionadas sobre a temática. Em seguida, será mostrado a análise dos resultados extraídos da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nos dias atuais, as empresas buscam profissionais que tragam consigo o conhecimento, inovação, tudo isso alinhado à realidade financeira e a seus objetivos. Seguindo essa linha de raciocínio, para captar e reter profissionais com esses talentos, as empresas têm investido em benefícios, que se tornam atrativos e um diferencial, pois a escolha de se manter na empresa não é somente do empregador, mas também de seu colaborador (CHIAVENATO, 2014).

Segundo o site Xerpa², “Os benefícios corporativos são cada vez mais importantes no ambiente de trabalho, pois contribuem para a atração e retenção de talentos. A adoção desses benefícios pode tornar os coladores mais motivados e as equipes mais unidas. Afinal, a valorização é o caminho para o sucesso”. Vemos que benefício está diretamente associado a motivação, se tornando um fator relevante para a obtenção de melhores resultados por parte dos colaboradores, em decorrência disso possibilitando que a companhia atinja seus resultados. De acordo com Chiavenato:

As organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade. Na verdade, cada uma das partes depende da outra em uma relação de mútua dependência na qual há benefícios recíprocos (CHIAVENATO, 2010, p. 6).

Como pode ser observado na referida citação, existe uma mútua dependência na qual há benefícios recíprocos, ou seja, a empresa lhe paga e lhe proporciona um plano de benefício em troca do conhecimento, da produção e dos resultados almejados, gerando retorno para ambas às partes.

No cenário brasileiro de uma política neoliberal, onde existe a possibilidade de flexibilização dos contratos de trabalho a partir da aprovação da lei Nº 13.467/2017, sendo a partir desta, viável a contratação sem vínculo empregatício e consequentemente vemos uma realidade de redução de direitos e benefícios. É importante observar as empresas que andam na contramão dessas mudanças, optando por aplicar uma política de valorização do colaborador a partir de investimentos na área de benefícios, estes que são um atrativo para permanência do colaborador.

Segundo Chiavenato (2014, p. 340), “benefícios são recompensas não financeiras, baseadas no fato de pertencer à organização e que são oferecidas para atrair e manter os colaboradores”. Temos como exemplo de benefícios a participação nos lucros, auxílio creche, incentivo a continuidade aos estudos, serviço psicológico, entre outros.

O plano de benefícios é um pacote de atrativos oferecidos aos colaboradores e este também é um diferencial para manutenção e atração de profissionais que

² www.xerpa.com.br

venham a somar, para que a companhia e seus funcionários alcancem seus objetivos, sejam eles pessoais ou profissionais, pois:

Os benefícios sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhe esforços e preocupação. Podem ser financiados, parcial ou totalmente, pela empresa. (CHIAVENATO, 2000, p. 415).

Partindo da necessidade de reter seus talentos, as empresas disponibilizam benefícios como forma de manter seus colaboradores e poder extrair o melhor de cada um de seus profissionais. Esses benefícios visam estimular a competência profissional e valorizar o ser humano, que é a peça chave de qualquer negócio ou empresa.

Nesse sentido, os empregadores acabam criando, melhorando e expandindo o plano de benefícios como forma de se tornar competitivo e se manter no mercado, pois a mão de obra qualificada, inovadora comprometida e competente tende a chamar a atenção da concorrência, fazendo com que o profissional se sinta enaltecido com sua capacidade de gerar resultados positivos, fazendo com que ele continue focado com o crescimento profissional e que tenha um pacote de benefício diferenciado para que ele se mantenha com foco.

Chiavenato (2014), fala dos benefícios sociais que agregam melhoria pessoal e profissional, são eles:

- a) oferecer conveniências não avaliadas em dinheiro;
- b) assistência disponível na solução de problemas pessoais;
- c) aumentar a satisfação no trabalho;
- d) contribuir para o desenvolvimento pessoal e bem estar individual;
- e) melhorar o relacionamento interpessoal dos empregados;
- f) reduzir sentimentos de insegurança;
- g) oferecer oportunidades adicionais de assegurar status social;
- h) oferecer compensação extra;
- i) melhorar a relação com a empresa; e
- j) reduzir causas de insatisfação.

Para garantir a excelência profissional dos colaboradores, a retenção e a atração de novos profissionais, as empresas investem em um setor de recursos humanos que possa acompanhar e fazer os investimentos necessários no pacote de benefícios, fazendo com que todos se sintam valorizados e compensados através dos benefícios.

Motivar de acordo com o dicionário significa “Ato ou efeito de motivar, de despertar o interesse por algo”, Dicionário online de português) um profissional motivado é uma busca constante de organizações. Muitas vezes manter um profissional motivado por muito tempo é um desafio para os setores de recursos humanos dentro das empresas.

A motivação é o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos, levando-os a ação. Conhecer o que motiva as pessoas é fundamental para o sucesso de qualquer organização, através de um ambiente de trabalho saudável pode se contribuir para criação de condições que motivem os profissionais. Reconhecimento do desempenho profissional pode causar um efeito positivo ao colaborador (MASLOW, 1970, p. 23).

A competência e o sentimento de auto realização gera a motivação que estimula o colaborador a sempre fazer mais e conseguir alcançar seus objetivos. Desta forma ele poderá alcançar o reconhecimento profissional e com isso a empresa também ganha com o resultado que foi mensurado e atingido.

Maslow (1970) nos apresenta a teoria da motivação, onde nesta pirâmide podemos observar como as necessidades humanas estão organizadas em níveis, numa hierarquia de importância. Observamos que na base estão às necessidades mais básicas e de acordo com cada nível vão se elevando.

Todos os níveis da pirâmide tem sua importância, pois compõe as necessidades do ser humano e fazem com que tenhamos um objetivo e maturidade para poder chegar ao nível de excelência, com isso nos alcançar melhores resultados para podermos ser cada vez mais importantes na empresa e percebermos benefícios que satisfaçam nossas necessidades.

Figura 1 - Pirâmide de Maslow



Fonte: Periard (2011)

Também podemos falar que a motivação está diretamente vinculada à qualidade de vida no trabalho, o QVT, que pode ter vários focos, tais como a satisfação do colaborador em seu trabalho, sendo este um dos fatores relativos à QVT que estão diretamente ligados a motivação.

O autor Daniel Pink, considerado referência mundial em gestão e comportamento, afirma que os mecanismos de motivação tradicionais, baseados em recompensa e punição, têm, na verdade, impacto negativo para reter talentos, especialmente quando os resultados dependem de criatividade e raciocínio. O autor propõe um novo modelo, baseado na motivação intrínseca, aquela que está no íntimo de cada um (PEREIRA, 2013, p. 62).

A motivação intrínseca é aquela que vem do indivíduo. O colaborador, ele tem a ideia, planeja e executa baseado no alcance ou retorno no que sua atividade pode lhe proporcionar.

- **Relações entre QVT e plano de benefícios**

Para exemplificar a relação entre benefícios e satisfação pode-se tomar como base pesquisa realizada por Kommers (2009), na empresa UNIBANCO que investigou a qualidade de vida no trabalho percebida por seus funcionários, bem como de sua relação com a satisfação dos colaboradores. Nessa investigação foi exposto que a empresa apresenta um amplo plano de benefícios que satisfaz a maior parte de seu quadro funcional.

Após a análise do plano de benefícios, foi realizado um questionário com o intuito de saber a satisfação dos funcionários sobre a qualidade de vida no

trabalho. O estudo observou que das 504 respostas, a maioria sente-se satisfeita ou muito satisfeita com o plano de benefícios, o que equivale a quase 70%. Esta pesquisa inspirou o presente estudo de modo que também optou-se por realizá-la com os funcionários, no sentido de obter diretamente destes sua percepção a respeito dos benefícios recebidos.

3 METODOLOGIA

Para observar os impactos da gestão de benefícios na atração e retenção de talentos será realizado um estudo de caso, que “trata-se de uma pesquisa direcionada a um foco específico, por exemplo, um indivíduo, um grupo, uma instituição, entre outros” (NASCIMENTO, 2020, p. 45).

O objeto de estudo a ser observado será uma empresa no ramo de gás LP, que possui um plano de benefícios, cargos, salários e carreira. Esse caso foi escolhido porque eu trabalho na empresa e considerarei ser mais fácil e prático coletar dados, diante principalmente da restrição de locomoção derivada do contexto da pandemia de COVID-19. Esse estudo de caso visa identificar o impacto do plano de benefícios satisfação de seus funcionários e que visa atender suas necessidades para que eles tenham satisfação no que fazem e também na retenção dos mesmos colaboradores.

Para investigar a satisfação dos funcionários da empresa pesquisada, realizou-se um questionário com questões abertas utilizando a ferramenta *google docs*, com perguntas acerca dos benefícios e a relação entre a satisfação dos mesmos com a empresa e os benefícios recebidos. Foram 9 perguntas.

A pesquisa será realizada com os colaboradores das áreas administrativa operacional, administrativo comercial e financeiro que somam um total de oito pessoas. Os questionários serão limitados a essas pessoas devido à facilidade de acesso que estas possuem a recursos tecnológicos, pois as demais tornaram-se inacessíveis devido aos recentes desafios do isolamento social.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para saber mais acerca dos impactos do plano de benefícios na motivação e retenção dos funcionários, foi realizada uma pesquisa através de um questionário com os colaboradores efetivos, a fim de identificar o grau de satisfação e motivação deles. Abaixo segue o quadro com a pesquisa.

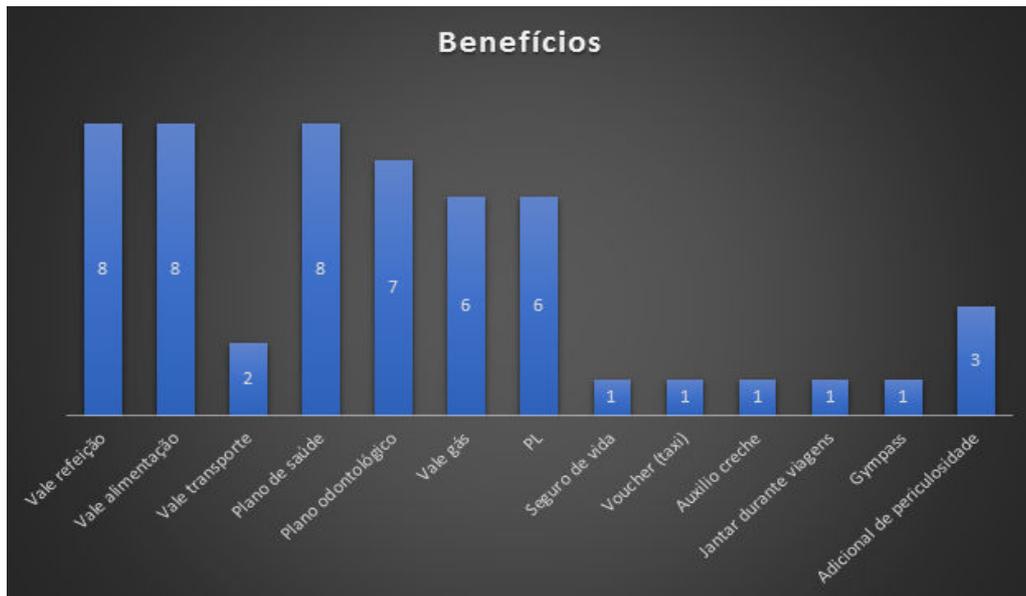
Gráfico 1 - Tempo de serviço na empresa



Fonte: Autor (2020)

Observa-se que os entrevistados apresentam em sua maioria de dois a oito anos de empresa, tendo em vista que a companhia está instalada no Ceará a apenas 9 anos, existem colaboradores que estão na companhia desde sua inserção no mercado cearense.

Gráfico 2 - Quais benefícios você recebe?



Fonte: Autor (2020)

Diante das respostas, observamos que a quantidade de benefícios disponibilizados à seus colaboradores é bastante diversificada. Os entrevistados são todos colaboradores efetivos.

Gráfico 3 - Relevância dos benefícios para permanência na empresa.



Fonte: Autor (2020)

Através das respostas, observamos que os benefícios são relevantes para permanência dos colaboradores na empresa, pois eles satisfazem suas necessidades para permanecerem na mesma.

Gráfico 5 - Importância da política de benefícios para motivação



Fonte: Autor (2020)

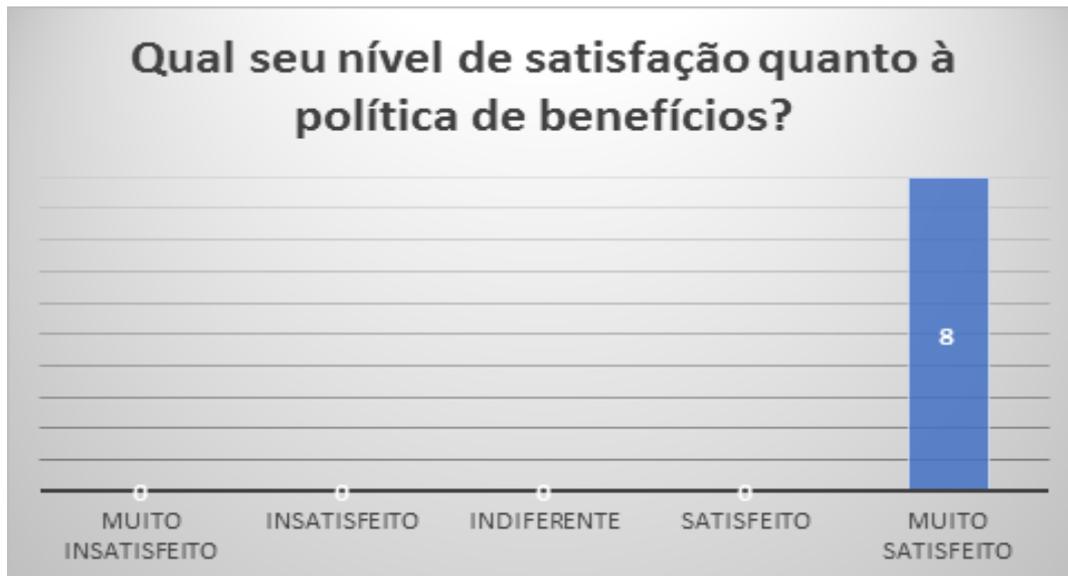
- Muito Baixa, Baixa, Neutra, Média, Alta

Conforme destacado em todas as respostas, os entrevistados consideram a política de benefícios um fator muito importante para a motivação.

Para a resposta da próxima pergunta, considere o grau de satisfação abaixo de acordo com sua opinião:

1 = Muito insatisfeito; 2 = Insatisfeito; 3 = Indiferente; 4 = Satisfeito; 5 = Muito Satisfeito.

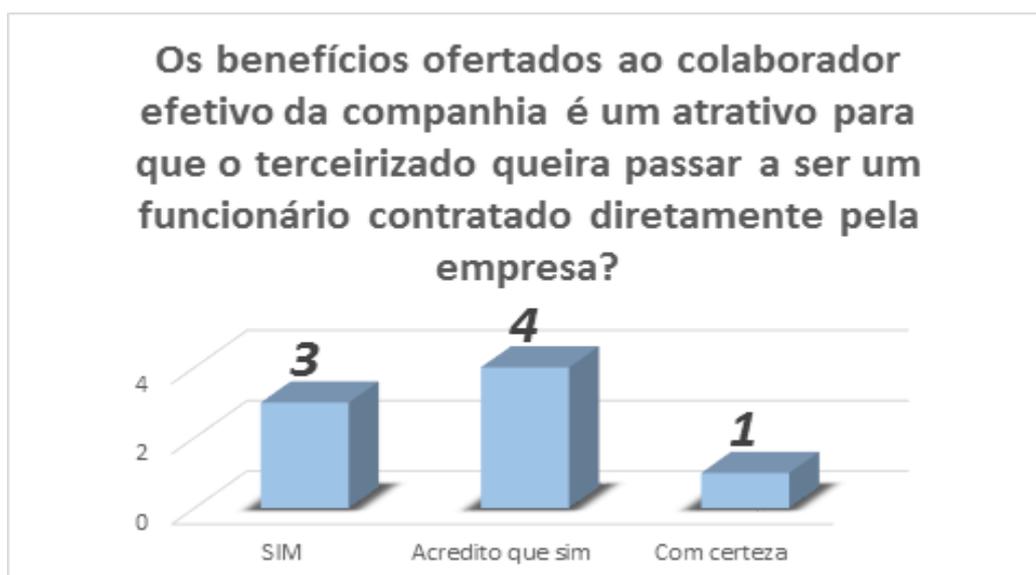
Gráfico 5 - Satisfação quanto a política de benefícios



Fonte: Autor (2020)

Todos os colaboradores se consideram satisfeitos com a política de benefícios, isso demonstra o cuidado que a empresa tem para manter eles motivados e com um nível de produção sempre dentro do esperado.

Gráfico 6 - Os benefícios são um atrativo para que o terceirizado queira ser um funcionário efetivo?

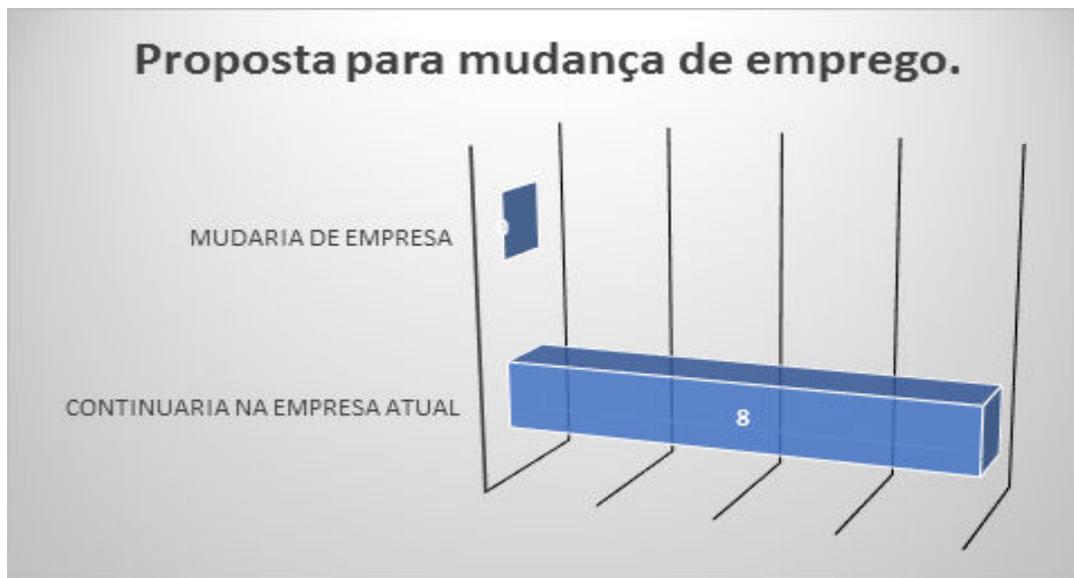


Fonte: Autor (2020)

Os benefícios são um atrativo para entrada dos profissionais na empresa, visto que há uma diferenciação entre os benefícios recebidos entre os colaboradores terceirizados e efetivos.

Todos os entrevistados relatam de uma forma geral, de uma forma geral que o conhecimento adquirido com o passar do tempo em suas atividades será a principal perda sofrida pela empresa, pois se eles vierem a sair, ele leva consigo todo o conhecimento adquirido em anos de experiência e a *expertise* atribuída a cada atividade.

Gráfico 7 - Proposta para mudança de emprego



Fonte: Autor (2020)

| | |
|--|-------------------------------|
| Se você recebesse uma proposta de outra empresa, com um reajuste salarial de 20%, mas sem os benefícios ofertados por seu atual emprego, seria vantajoso você sair ou continuar em seu atual trabalho? | |
| Entrevistado 1 | Continuaria na empresa atual! |
| Entrevistado 2 | Continuaria na empresa atual! |
| Entrevistado 3 | Não seria vantajoso sair. |
| Entrevistado 4 | Continuaria na empresa atual! |

| | |
|----------------|-------------------------------|
| Entrevistado 5 | Continuaria na empresa atual! |
| Entrevistado 6 | Continuaria na empresa atual! |
| Entrevistado 7 | Continuaria na empresa atual! |
| Entrevistado 8 | Continuaria na empresa atual! |

Fonte: Autor (2020)

Observado a pesquisa acima, percebe-se que os benefícios disponibilizados aos colaboradores são de extrema importância para retenção dos profissionais, o principal fator de decisão é a vasta quantidade de benefícios ofertados e suas coberturas, pois atendem as necessidades ou desejos de cada um.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa que foi realizada procurou demonstrar o impacto do plano de benefícios na atração e retenção dos colaboradores, onde foi identificado que os benefícios influenciam diretamente na motivação dos funcionários, principalmente quando a maioria das empresas não oferecem uma grande quantidade de subsídios como a empresa pesquisada.

Os benefícios se tornam um dos principais fatores da motivação, pois os funcionários se sentem valorizados pela empresa, tendo em vista que alguns dos benefícios são extensivos à família, como o plano de saúde e odontológico, sendo custeado em seu valor integral pela mesma.

A companhia conta hoje com 76 colaboradores efetivos e 3 terceirizados, nossa pesquisa foi realizada com 8 colaboradores efetivos devido a pandemia que estamos vivendo nos últimos meses, o que nos impossibilitou de conseguirmos ter contato com um número maior de funcionários, dos 8 entrevistados, 2 já foram terceirizados.

O compromisso dos colaboradores para todas atividades é admirável, confirmando assim a evidência de que os mesmos se sentem valorizados e

respeitados pela companhia, e isso os motiva para que sempre se dediquem cada vez mais às suas atividades.

A rotatividade de funcionários na empresa é bem reduzida, visto que as vagas disponíveis para contratações geralmente são relacionadas à expansão da empresa. As demissões existem, contudo, são raras e motivadas pela baixa produção do empregado, haja vista que o nível de exigência pela empresa também é alta.

Concluimos a partir do que foi explicitado, que a motivação dos profissionais da empresa pesquisada está relacionada ao plano de benefícios e as vantagens trazidas por ele. Esse fator implica consideravelmente para o estímulo e satisfação, influencia para que os mesmos permaneçam na companhia, exercendo sua função com excelência e responsabilidade.

Cabe salientar que a pesquisa limitou-se a um pequeno levantamento que corresponde a cerca de 10% do quadro da empresa. Esta limitação ocorreu devido às dificuldades encontradas para contatar os demais funcionários durante a epidemia da covid-19. Desse modo, a capacidade explicativa da análise possui limitações, mas serve de importante instrumento de referência para que novas pesquisas possam ser propostas com o mesmo objetivo.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 7 abril 2020.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP : Manole, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas** .3.ed.Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/> Acesso em: 18 abril 2020.
- KOMMERS, Janaína Tamiozzo. **Estudo da contribuição dos benefícios sociais na percepção sobre a qualidade de vida dos funcionários do Unibanco, Agência Praça XV de Novembro, Florianópolis – SC**. 2009. TCC (Bacharelado em Administração) - Departamento de Ciências da Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 2009. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Adm290438.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2020.
- MASLOW, Abraham H. **Motivation and personality**. 2. ed. New York, Harper & Row, 1970.
- NASCIMENTO, Kamila. **A Bíblia do TCC: o guia definitivo para salvar seu trabalho**, Amazon, 2020. Disponível em: <https://ler.amazon.com.br/?asin=B086QZVF76> Acesso em: 16 abr. 2020.
- PEREIRA, Daniel César. **Retenção de talentos: manual do participante**. Belo Horizonte: SEBRAE/MG, 2013. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/MG/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Reten%C3%A7%C3%A3o+de+Talentos+-+Guia+de+Crescimento.pdf>. Acesso em: 18 abril 2020.
- PERIARD, Gustavo. **A hierarquia de necessidades de Maslow: o que é e como funciona**. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>. Acesso em: 18 abr. 2020.
- PORTAL DA EDUCAÇÃO. **Plano de benefícios sociais**. <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/financas/planos-de-beneficios-sociais/24295>. Acesso em: 14 abr. 2020.
- SILVA, Airton Marques da. **Metodologia da Pesquisa**. Fortaleza, Ce. Ed. UECE, 2015. Disponível em: http://www.uece.br/computacaoead/index.php/downloads/doc_download/2112-metodologia-da-pesquisa. Acesso em 18/04/2020.
- XERPA. **Benefícios corporativos: qual a importância e os tipos de benefícios?** Xerpa, 2020. Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/beneficios-corporativos/>. Acesso em: 29 maio 2020.

ANEXO I - Questionário

1. Qual função você exerce na companhia?
2. Quanto tempo de empresa você tem?
3. Quais benefícios você recebe?
4. Os benefícios são relevantes para sua permanência na empresa?
5. Qual a importância da política de benefícios da empresa para sua motivação?
 - Muito baixa, Baixa, Neutra, Média, Alta
- Para a resposta da próxima pergunta, considere o grau de satisfação abaixo de acordo com sua opinião:

1 = Muito insatisfeito; 2 = Insatisfeito; 3 = Indiferente; 4 = Satisfeito; 5 = Muito Satisfeito.
6. Qual seu nível de satisfação quanto à política de benefícios?
7. Os benefícios ofertados ao colaborador efetivo da companhia é um atrativo para que o terceirizado queira passar a ser um funcionário contratado diretamente pela companhia.
8. Quais conhecimentos a companhia perderia se você resolvesse sair da empresa?
9. Se você recebesse uma proposta de outra empresa, com um reajuste salarial de 20%, mas sem os benefícios ofertados por seu atual emprego, seria vantajoso você sair ou continuar em seu atual trabalho