

ANALISAR OS TIPOS DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS – DE UMA EMPRESA DO RAMO FARMACÊUTICO NA CIDADE DE LONDRINA

Antônia Maria Gimenes¹, Mateus Toledo Bechara², Héliida Flavio de Almeida Coelho³, Vânia de Paula Braga⁴.

RESUMO

As organizações, com o intuito de formar capital humano para contribuir com o crescimento, a prosperidade e sucesso perante um mercado altamente competitivo buscam meios de atrair e reter os melhores profissionais. O objetivo principal do presente artigo foi demonstrar a importância de programas de benefícios como ferramenta de retenção de talentos nas organizações, assim como, tais programas podem ser utilizados como fator motivacional e melhorar o desempenho das organizações. Os objetivos específicos foi verificar a importância de programas de benefícios como fator motivacional; identificar alguns tipos de benefícios mais utilizados pelas organizações, analisar a relação entre benefícios e retenção de talentos e propor sugestões de melhorias para a empresa. Justifica-se a relevância do presente estudo sobre a importância das organizações, porque, para permanecer competitivas, precisam investir cada vez mais em maneiras de reter seus talentos. Como exemplo, foi feito um estudo junto a uma organização do ramo farmacêutico onde levantou dados dos benefícios que são oferecidos por esta organização e como tais benefícios repercutem perante seus colaboradores. Através dos dados levantados pode-se destacar como sugestão de melhoria a aplicação da ferramenta de gestão Análise SWOT. A metodologia aplicada foi quantitativa e qualitativa quanto à abordagem, descritiva quanto aos objetivos e bibliográficos quanto aos procedimentos. Conclui-se que é importante elaborar pesquisas constantes e desenvolver maior discussão sobre o assunto com os colaboradores.

Palavras-Chave: Remuneração, Benefícios, Talentos, Organizações.

ABSTRACT

Organizations, in order to form human capital to contribute to growth, prosperity and success before a highly competitive market looking for ways to attract and retain the best professionals. The main objective of this paper was to demonstrate the importance of benefits programs such as talent retention tool in organizations, as well as such programs can be used as a motivational factor and improve the performance of organizations. The specific objectives was to verify the importance of benefits as a motivational factor programs; identify some types of benefits most frequently used by organizations to analyze the relationship between benefits and retaining talent and propose suggestions for improvements for the company. Justified the relevance of the present study on the importance of organizations because, to stay competitive, they need to invest more on ways to retain their talent. As an example, a study was done with an organization of the pharmaceutical industry where collected data of the benefits that are offered by this organization and as such benefits have repercussions against its employees. Through the data collected can be highlighted as a suggestion to improve the application of SWOT analysis management tool. The methodology was qualitative and quantitative on the approach, descriptive about the objectives and bibliographic on procedures. It is concluded that it is important to develop constant research and develop further discussion on the subject with the employees.

Keywords: Remuneration, Benefits, Talent, Organizations.

¹ Especialista em Administração de Empresas, Consultora, Palestrante, Professora e Coordenadora do ensino superior de Londrina e de Cursos Técnicos, ² Mestrando em Administração, Especialista em Gestão de Pessoas, Graduado em Administração, ³, ⁴, Acadêmicas do Curso de Tecnologia em Gestão em Recursos Humanos pela Faculdade Inesul.

INTRODUÇÃO

As organizações atualmente apresentam uma preocupação por não encontrarem facilmente profissionais com capacitação adequada às funções específicas, de grande impacto no clima organizacional e no sucesso para alcançar os resultados esperados. Muitas funções sofreram mudanças com o passar dos anos e por este motivo, as organizações dependem de profissionais engajados e que se destaquem em relação aos demais, verdadeiros talentos que são disputados criando uma concorrência entre as organizações com relação ao capital humano.

Para que um programa de remuneração seja viável, o planejamento e a definição dos objetivos devem ser discutidos e definidos com a participação dos executivos de todas as áreas da organização. Neste importante processo, o setor de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas destacam-se como peças fundamentais para que tudo ocorra de forma adequada tanto para organização quanto para seus colaboradores.

Assim, o objetivo geral do presente estudo é demonstrar a importância de programas de benefícios como ferramenta de retenção de talentos nas organizações. Os objetivos específicos da pesquisa foram: verificar a importância de programas de benefícios como fator motivacional; identificar alguns tipos de benefícios mais utilizados pelas organizações, analisar a relação entre benefícios e retenção de talentos e propor sugestões de melhorias para a empresa.

Justifica-se a relevância do presente estudo sobre a importância das organizações, porque, para permanecer no mercado de forma competitiva, precisam investir cada vez mais em maneiras de reter seus talentos. E dentro deste contexto, a implantação de um bom programa de remuneração e benefícios pode se tornar uma importantíssima vantagem competitiva para qualquer empresa.

Com o intuito de atrair e reter talentos as organizações, entre algumas das suas ações estratégicas, utilizam programas de benefícios, que além de ajudar a reter os talentos, também propicia a maior motivação interna e alinha os esforços individuais com os objetivos estratégicos do negócio.

Para elaboração do presente artigo foi efetuado uma pesquisa numa organização do ramo farmacêutico, na cidade de Londrina, e foi utilizada para

exemplificar alguns tipos de benefícios que são oferecidos, a importância de tais benefícios na atração e retenção de talentos, e como a remuneração, aliada à oferta de benefícios, pode tornar-se um diferencial competitivo para as empresas.

DESENVOLVIMENTO

Os benefícios são as facilidades, oportunidades, vantagens e serviços sociais que as empresas proporcionam aos seus empregados, na intenção de poupar-lhes esforços e preocupações. Conforme Chiavenato, (2004) “eles constituem na chamada remuneração indireta prestada a todos os empregados, como uma condição de emprego independente do cargo ocupado, em função da avaliação do cargo ou do comportamento do ocupante”.

De acordo com Robbins, (2001) os benefícios representam vantagens que a organização concede a seus funcionários, tais como forma de pagamento adicional ao salário, constituído como um pacote de benefícios e serviços que faz parte da remuneração. Para o autor, os benefícios são facilidades e vantagens para os funcionários e podem se manifestar de diferentes formas, como: assistência médica, seguro de vida, alimentação subsidiada, transporte, planos de pensão e aposentadoria, fornecimento de automóvel, auxílio com despesas relativas à escola para os filhos, clube para a família e viagens nas férias.

Desde modo, entende-se que o salário concedido em relação ao cargo ocupado costuma representar apenas uma parte do pacote de recompensas que as empresas proporcionam ao seu pessoal; a remuneração, como observa Chiavenato, (2004) é realizada através de muitas outras formas além do pagamento em salário. Deste modo, em alguns casos tem-se uma situação na qual uma considerável parcela da remuneração é feita através de benefícios e serviços sociais.

Ainda o mesmo autor, destaca que o surgimento dos planos de benefícios e serviços sociais nas empresas brasileiras foi inicialmente orientado por uma expectativa paternalista e restrita pela preocupante razão de reter mão de obra e diminuir a rotatividade de pessoal. Com o tempo, além do aspecto de competitividade na

concorrência de mercado, os benefícios passaram a compor atividades da empresa voltadas para a preservação das condições físicas e mentais de seus empregados.

Robbins (2001), afirma que os benefícios atuam também como um fator motivacional nas organizações, uma vez que eles são considerados um interessante conjunto de opções para os funcionários e atendem necessidades variadas; os funcionários podem escolher entre planos de saúde, planos de reembolso em universidades, plano odontológico, seguro de vida, etc. É descontado um percentual do salário do funcionário a cada opção e o mesmo pode optar de acordo com sua condição financeira.

Assim, a chamada remuneração indireta representa todos os benefícios e serviços oferecidos aos empregados, que têm como meta satisfazer vários objetivos econômicos sociais e individuais. Estes objetivos, conforme Chiavenato (2004) são: “objetivos econômicos: os benefícios devem funcionar como um instrumento de atração e de retenção de pessoal. Neste sentido os benefícios visam reduzir o cansaço psicológico e físico das pessoas, incentivar o recrutamento de pessoal e atrair candidatos, reduzir a rotatividade de pessoal e estabilizar pessoal na empresa, tornar mínimo o custo das horas trabalhadas e proporcionar melhor qualidade de vida aos colaboradores. Objetivos sociais, benefícios que objetivam preencher deficiências, lacunas ou carências da previdência social e demais serviços realizados pelo governo. Objetivos individuais, benefícios que procuram atacar as necessidades individuais das pessoas, proporcionando uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais acomodada e produtiva”.

A remuneração indireta, como aponta o autor, vai proporcionar maneiras para que cada pessoa possa esquecer-se das preocupações cotidianas e focar nas tarefas para satisfazer necessidades superiores”.

Geralmente, há uma tendência que leva as empresas a oferecerem ao seu pessoal os benefícios mais frequentemente proporcionados pelas demais empresas, sem se preocupar com as reais necessidades e expectativas dos funcionários. Assim, a política de benefícios precisa identificar o que existe no mercado, mas deve se adequar à cultura organizacional e às demandas dos colaboradores. Os benefícios concedidos variam muito de empresa para empresa, e de ramo para ramo. Ainda segundo o

mesmo autor é apontado os seguintes como principais benefícios concedidos pelas organizações:

Transporte do pessoal: a empresa pode ceder um automóvel para cada funcionário de certo nível e que fica sob sua responsabilidade. O autor destaca que o plano pode oferecer diferentes modelos de carro de acordo com o nível hierárquico de cada funcionário. Para os funcionários e pessoal de operações, lembra que o transporte pode ser fornecido na forma de linhas de ônibus especialmente fretados pela empresa para atender a distribuição geográfica do pessoal.

Alimentação: o programa de alimentação ao pessoal pode modificar extensamente. Conforme o autor descrito acima, ele pode incluir a instalação de refeitórios e cozinha próprios, ou simplesmente a utilização de serviços externos proporcionados por empresas especializadas em restaurantes industriais. O pacote pode incluir também a oferta de lanches, cafezinho, bar, cafeterias, etc.

Assistência médico-hospitalar: pode ser direcionada ou de livre escolha. Pode assumir diferentes tipos de serviços com respectivos custos a escolha de cada empregado. O autor observa que quase sempre há uma divisão dos custos entre a empresa e o empregado em proporções que variam conforme a empresa. Em alguns casos, engloba revisão médica completa e anual para o empregado.

Assistência odontológica: pode ser concedida através de consultório dentário, na própria empresa, com equipe própria ou acertada através de convênios com entidades especializadas externas, com custeio total ou parcial pela empresa.

Seguro de vida em grupo: como o plano de seguro de vida em grupo é mais barato do que o plano individual, Robbins (2001) afirma que esta é uma opção que acaba sendo interessante tanto para a empresa quanto para o colaborador. Ele pode ser cobrado total ou parcialmente pela empresa.

Planos de empréstimos pessoais: os planos de empréstimos formam uma espécie de assistência financeira da empresa ao seu colaborador. Chiavenato (2004), afirma que há uma diversidade de alternativas neste sentido, desde planos simples de estudo de casos individuais e formulação de opções de empréstimos até planos mais sofisticados que envolvem valores maiores e prazos maiores de reembolso.

Serviço social: o serviço social é um benefício extremamente comum nas empresas e é apresentado a todo pessoal, principalmente ao mais humilde, através de assistentes sociais que promovem a solução de casos e problemas individuais na medida em que vão se apresentando.

Assistência jurídica: a assistência jurídica ou legal compõe uma oferta de assessoria jurídica através da equipe de advogados da própria empresa para o atendimento a problemas legais enfrentados pelo pessoal. Quase sempre é concedida gratuitamente.

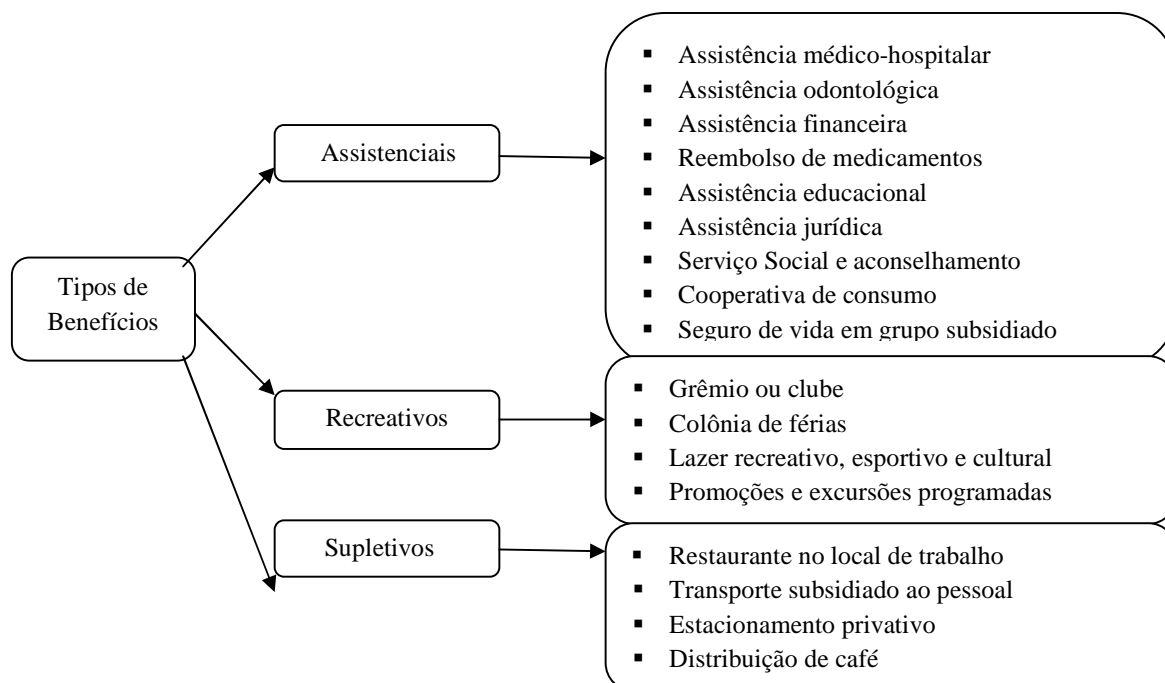
Planos de seguridade social ou de complementação de aposentadoria: buscam assegurar uma vida mais serena para as pessoas a partir do momento de seu desligamento da empresa por motivo de aposentadoria. Segundo o mesmo autor, existe no mercado um grande número de planos que envolvem desde fundações fechadas que são criadas pelas próprias empresas para garantir renda adicional de aposentadoria, passando pela adesão às entidades abertas de seguridade e indo até a contratação de planos de renda mensal assegurada para valer a partir do afastamento definitivo do empregado.

Garantia de remuneração por tempo não trabalhado: representa um projeto de segurança para proporcionar uma renda ao empregado no decorrer de períodos de afastamento por doença ou por acidente. Essa renda pode atingir ao valor do salário recebido normalmente ao empregado.

Grêmios ou clubes: compõe uma forma de recreação ou de divertimento. Várias vezes a empresa esquematiza e instala um grêmios ou clube social para o usufruto e lazer de seu pessoal, seja nos intervalos das refeições, ou após o expediente de trabalho.

Os tipos de benefícios quanto aos objetivos podem ser classificados: planos assistenciais são os benefícios que visam oferecer ao empregado e a sua família determinadas condições de segurança e previdência em casos de imprevistos; planos recreativos que são serviços e benefícios que proporcionam condição ao colaborador de lazer, diversão, repouso e os planos supletivos que visam proporcionar certas facilidades, conveniências e utilidades, para melhorar a qualidade de vida do colaborador.

Quadro 1: Tipos de benefícios buscados pelas organizações



Fonte: Chiavenato, (2009).

Retenção de Talentos

Segundo Almeida, (2009) o termo talento refere-se à aptidão ou habilidade que faz com que as pessoas se destaquem em algum campo de atividade, valorizando suas qualidades e diversidades. A terminologia “talento” é usada recentemente dentro das organizações, comumente utilizada para nomear as pessoas que se destacam perante outras. Segundo o autor citado acima, o talento dentro das organizações tem ganhado grande enfoque nos últimos tempos e as empresas têm tratado com maior efetividade o seu capital humano, buscando agregar o valor do funcionário para a empresa.

Bernardi (2003) classifica talento como a capacidade de pensar direito, ter habilidade de transformar de modo correto o pensamento em ação, sabendo fazer algo de forma satisfatória e identificar soluções que funcionam. O mesmo autor destaca que cada vez mais empresas estão encontrando formas de vencer a guerra pelo talento buscando formas de manter profissionais que são percebidos como elementos de

sucesso, para alavancar a empresa no mercado que atualmente está cada vez mais competitivo.

Assim, a retenção de talentos é um método interligado que implica na atração e desenvolvimento do capital humano, no processo para a retenção de talentos de forma mais específica, contemplam-se os processos da gestão de pessoas, a qual representa contribuição de valor que irá atrair e desenvolver, remunerar, monitorar e manter estes talentos, fatores voltados para administração de recursos humanos em sintonia com as estratégias organizacionais.

Mayo (2003) faz uma consideração importante quanto ao funcionário dentro das organizações; o autor diz que as pessoas continuarão a deixar seus empregos, uma vez que em mercados cada vez mais competitivos estas serão cortejadas e seduzidas por novas e melhores oportunidades.

Qualquer colaborador procura vantagens ligadas a melhores salários, um ambiente organizacional favorável às condições psicológicas e físicas, conciliar o trabalho sem ter que renunciar as horas de lazer e momentos sociais. Num mercado altamente competitivo os bons profissionais são cortejados pelas organizações e mudam facilmente de uma organização para outra, ou mesmo de um cargo para outro.

As organizações que tem sucesso em atrair os melhores profissionais, mais importante, manter tais profissionais, apresentam diferenciais representados em grande parte por disponibilizar uma remuneração digna somada a concessão de benefícios. Não benefícios comuns que qualquer organização pode conceder, mas benefícios significativos aos colaboradores.

Neste contexto, Chiavenato (2003) afirma que para possuir uma organização viável é preciso que a área de recursos humanos, além de captar e aplicar seus recursos de forma adequada quanto ao talento, ainda busque meios de mantê-los na organização. E para que isso aconteça alguns fatores são determinantes para que a empresa consiga atrair e reter estes talentos. Dentre eles, o autor destaca: a remuneração, os planos de benefícios sociais, a higiene e segurança do trabalho, o treinamento e capacitação e a oportunidade de crescimento.

METODOLOGIA

Quanto à abordagem, foi feita uma pesquisa qualitativa e quantitativa. Na visão de Gil (2006), as pesquisas qualitativas estimulam os envolvidos a refletir e pensar, fazendo emergir aspectos subjetivos, atingindo motivações não explícitas ou mesmo não conscientes de forma espontânea. As pesquisas quantitativas são mais adequadas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utilizam instrumentos padronizados de coleta de dados, como questionários, por exemplo.

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa é descritiva, busca pesquisar, analisar e descrever fenômenos existentes em um determinado ambiente sem que seja exercida influência sobre os mesmos. Quanto aos procedimentos, a presente pesquisa é bibliográfica, pois busca explorar o tema no sentido de validar teoricamente os resultados pretendidos.

A presente pesquisa se caracterizou também como um estudo de caso. O universo da presente pesquisa se caracterizou por uma empresa do ramo farmacêutico na cidade de Londrina. A coleta de dados foi feita através de uma pesquisa de campo que ocorreu no mês de novembro de 2015.

Análise da Pesquisa Aplicada

De acordo com os questionários respondidos pelos colaboradores de algumas filiais em Londrina (total de 25 colaboradores), podemos constatar que a maior parte dos colaboradores está satisfeito com os benefícios oferecidos, sendo apenas 20% dos pesquisados indiferentes, 80% satisfeitos e ninguém optou pela alternativa de insatisfação.

Os colaboradores recebem explicação sobre os benefícios que serão ofertados ao ingressarem na organização, mas com o tempo acabam caindo no esquecimento, sendo importante que a organização utilize de ações de fixação das orientações. Algumas destas ações poderiam ser de incluir estas informações no mural da empresa onde todos os colaboradores tem livre acesso, também disponibilizar na intranet onde os colaboradores poderiam pesquisar e sendo possível que tais informações sejam

disponibilizadas de forma mais completa, também com treinamentos e discussões frequentes sobre o tema.

A organização apresenta alguns benefícios como: o seguro de vida, plano de saúde, plano odontológico, vale alimentação, compra-convênio, mas foi relatado o desejo dos colaboradores por mais benefícios, o que deve ser analisado e avaliado qual benefício que traria um diferencial a organização com relação à concorrência e que poderia aumentar a motivação, atingindo a maioria de satisfação dos colaboradores, por exemplo, premiação com viagens ou reduzir horário de trabalho no dia de aniversário.

O benefício do seguro de vida não satisfaz a todos os colaboradores, pois não são todos que o utilizam, sendo que um dos colaboradores relata muita dificuldade para efetuar o cancelamento. É um dos benefícios que se deve rever e que apresentou um empate em satisfação e indiferença. A compra-convênio é um benefício que deve ser esclarecido, não é todos os colaboradores que o utilizam, o que leva a concluir que uma boa parte dos colaboradores não utiliza por não saber como proceder ou desconhecer tal benefício, item que deve ser analisado e avaliado.

Ocorrem divergências com relação à política de férias sendo os que já tiraram suas férias e conhecem o procedimento elogiam por ser possível planejar com antecedência, mas por outro lado, a insatisfação com relação a gerente não dar opção e que deveria ser tirado às primeiras férias antes de se programar a segunda. A maioria que ainda não teve suas férias relata não ter conhecimento sobre os procedimentos optando pela alternativa insatisfeita ou indiferente que totaliza 40% dos colaboradores. Constata-se novamente a importância de ações de acesso a informação e como deve ser melhorada a comunicação entre recursos humanos e colaboradores.

Os benefícios relacionados à ajuda alimentação e plano de saúde são os que evidenciam maior satisfação entre os colaboradores e devem ser mantidos. São os diferenciais na atração e manutenção de talentos para a organização e auxiliam na motivação dos colaboradores fazendo com que não percam seus melhores talentos para a concorrência.

Nos últimos anos, devido à falta de pessoas especializadas, as empresas têm se preocupado mais em implantar programa de remuneração ou em rever seus programas. As organizações que ainda não possuem programas de remuneração procuram começar certo para não ter grandes problemas no futuro com a perda de profissionais críticos e com possíveis demandas trabalhistas.

Fica evidente a importância em uma organização da presença do departamento de Recursos Humanos Estratégico capaz de implantar programa de remuneração que resulta na atração e permanência de talentos, mantendo-os motivados para desenvolverem seus conhecimentos alinhados com os interesses organizacionais, promovendo a criação de um ambiente e clima organizacional satisfatório a todos e que permita a organização atingir todas suas metas e objetivos, saindo à frente da concorrência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral do presente estudo foi identificar a importância de programas de benefícios como ferramenta de retenção de talentos nas organizações. Isto foi obtido através da pesquisa desenvolvida ao longo do referencial teórico do trabalho e também nas análises dos questionários respondidos pelos entrevistados. Os objetivos específicos da pesquisa foram: verificar a importância de programas de benefícios como fator motivacional; identificar alguns tipos de benefícios mais utilizados pelas organizações, analisar a relação entre benefícios e retenção de talentos e propor sugestões de melhorias para a empresa. Assim como ocorreu no objetivo geral, os objetivos específicos também foram respondidos tanto ao longo do referencial teórico quanto na análise do estudo de caso aplicado.

Através da pesquisa desenvolvida com auxílio dos gestores e colaboradores da empresa foi observado que a organização disponibiliza a seus colaboradores benefícios essenciais e que mesmo não possuindo benefícios muito diferenciais com relação a outras organizações, possui um bom índice de satisfação, e com isso, conseguem manter um baixo índice de rotatividade. Isto demonstra que a manutenção de um

programa de benefícios que seja devidamente explicado e divulgado entre os colaboradores funciona de forma eficiente como uma boa ferramenta de retenção de talentos.

Como a empresa já trabalha de forma muito satisfatória com a questão da política de benefícios, propõem-se como sugestão de melhoria a aplicação da ferramenta de gestão Análise SWOT, especialmente orientada para implantar ações voltadas ao aprimoramento da comunicação e que torne as informações mais claras e objetivas, uma vez que uma pequena, mas importante parcela dos entrevistados não sentia segurança a falar sobre os benefícios oferecidos pela empresa. A Matriz Análise Swot é uma ferramenta de planejamento estratégico que avalia os ambientes internos, a própria organização com suas forças e fraquezas, e os ambientes externos, as questões de forças maiores que estão fora do controle da empresa, traçando estratégias de negócios para empresa com finalidade de otimizar seu desempenho no mercado.

Também seria interessante rever alguns benefícios como o seguro de vida e implantar mais algum benefício que seja satisfatório a todos os colaboradores como um benefício diferencial para diminuir a rotatividade, pois foi possível constatar um grande número de colaboradores que está há pouco tempo na organização, pois ainda não tiveram suas férias.

Conclui-se que deve haver uma maior integração na organização com relação aos colaboradores e Recursos Humanos. É necessária a presença de uma Gestão de Recursos Humanos Estratégica que tenha sintonia e se comunique com eficácia com os colaboradores para perceber suas necessidades para implantar ações capazes de trazer resultados positivos para ambas as partes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos: com foco em competências.** 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BERNARDI, M.A. **A Melhor empresa: como as empresas de sucesso atraem e mantem os que fazem a diferença.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações/Idalberto Chiavenato -7. Ed. rev. e atual – Rio de Janeiro:Elsevier, 2003 – 6º reimpressão**

_____, Idalberto. **Gerenciando Pessoas.** O passo decisivo para a Administração Participativa. 3ª Ed. São Paulo: Makron Brooks, 2004.

_____,Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações do trabalho: Como reter talentos na organização.** 6ª Ed. São Paulo: Manole, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** 8ª edição. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

MAYO, Elton. **A teoria das relações humanas.** Disponível em: <<http://www.portal-administracao.com/2015/03/teoria-das-relacoes-humanas-conceito.html>>. Acesso em 20/04/2016, 2003.

APÊNDICES

APÊNDICE 01 - QUESTIONÁRIO APLICADO A 25 COLABORADORES DE FILIAIS DE UMA FARMÁCIA LOCALIZADA NA CIDADE DE LONDRINA - PESQUISA DE SATISFAÇÃO SOBRE BENEFÍCIOS DA EMPRESA.

1. Quando você começou suas atividades no atual emprego, você recebeu uma explicação clara sobre todos os benefícios?

SIM

NÃO

2. Você recebe informações suficientes sobre todos os benefícios da empresa em que atua?

SIM

NÃO

3. Quão satisfeito você está com os benefícios da sua empresa?

satisfeito

indiferente

insatisfeito

Comente sua resposta: _____

4. Avalie seu nível de satisfação com cada um dos benefícios da empresa: Plano de Seguro de vida.

satisfeito

indiferente

insatisfeito

Comente sua resposta: _____

5. Plano de saúde:

satisfeito

indiferente

insatisfeito

Comente sua resposta: _____

6. Plano de compra – convênio empresa:

satisfeito

indiferente

insatisfeito

Comente sua resposta: _____

7. Política de férias:

satisfeito

indiferente

insatisfeito

Comente sua resposta: _____

8. Programa de ajuda à alimentação:

satisfeito

indiferente

insatisfeito

Comente sua resposta: _____