



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE,
FINANÇAS E SECRETARIADO EXECUTIVO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO**

LUAN BRITO ROCHA

**BENEFÍCIOS NÃO SALARIAIS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO EM
EMPRESA DO SETOR DE SERVIÇOS PORTUÁRIOS**

**FORTALEZA
2025**

LUAN BRITO ROCHA

BENEFÍCIOS NÃO SALARIAIS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO EM
EMPRESA DO SETOR DE SERVIÇOS PORTUÁRIOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientadora: Prof^a. Dra. Daniela Giaretta Durante

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- R574b Rocha, Luan Brito.
Benefícios não salariais e satisfação no trabalho : um estudo em empresa do setor de serviços portuários /
Luan Brito Rocha. – 2025.
41 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Secretariado Executivo, Fortaleza, 2025.
Orientação: Profa. Dra. Daniela Giareta Durante.
1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Retenção de talentos. 3. Bem-estar no trabalho. I. Título.
CDD 651.3741
-

LUAN BRITO ROCHA

BENEFÍCIOS NÃO SALARIAIS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO EM
EMPRESA DO SETOR DE SERVIÇOS PORTUÁRIOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Secretariado Executivo do
Departamento de Administração da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Secretariado Executivo.

Aprovada em: 29/07/2025

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Daniela Giareta Durante (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Claudio Bezerra Leopoldino
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Me. Sonia Regina Amorim Soares de Alcantara
Universidade Federal do Ceará (UFC)

RESUMO

A satisfação no trabalho é um fator determinante para o desempenho e a permanência dos colaboradores em uma organização. No setor portuário, que se caracteriza por desafios específicos, como a alta exigência física e as condições laborais adversas, os benefícios não salariais podem representar uma estratégia relevante para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e fortalecer a percepção de valor da empresa. Este estudo teve por objetivo geral analisar a relação entre os benefícios não salariais oferecidos e a satisfação no trabalho dos colaboradores de uma empresa do setor de serviços portuários em Fortaleza-CE. Para isso, foram identificados os benefícios não salariais disponibilizados pela empresa, analisada a percepção dos funcionários quanto à importância desses benefícios e investigado de que forma tais benefícios impactam a permanência dos colaboradores na empresa. Em relação à metodologia, o estudo adotou uma abordagem qualitativa e descritiva. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários mistos, contendo perguntas abertas e fechadas. Para a análise dos dados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. Constatou-se que a empresa oferece oito benefícios não salariais aos funcionários com vínculo por tempo indeterminado: vale alimentação, vale refeição, vale combustível, plano de saúde, plano odontológico, auxílio moradia, alimentação gratuita na empresa e vale-transporte. Os dados obtidos indicaram que os colaboradores reconhecem os benefícios não salariais como elementos que contribuem significativamente para a satisfação no trabalho, principalmente aqueles voltados à alimentação familiar e ao bem-estar físico. Observou-se que, embora metade dos participantes afirme permanecer na organização em função dos benefícios recebidos, considerados muitas vezes essenciais para o equilíbrio financeiro, a outra metade associa sua permanência a outros fatores, como o ambiente de trabalho, identificação com as atividades e relações interpessoais. Ainda assim, a valorização dos benefícios é unânime entre os respondentes, sendo vistos como um diferencial positivo. Conclui-se que os benefícios não salariais exercem um impacto direto na satisfação dos colaboradores. Eles atuam como estratégias de retenção de talentos, promovendo bem-estar, segurança e motivação. Os benefícios, quando bem planejados, aumentam a satisfação no trabalho e contribuem para um clima organizacional mais saudável e produtivo.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Retenção de talentos. Bem-estar no trabalho.

ABSTRACT

Job satisfaction is a determining factor in employee performance and retention within organizations. In the port sector, which is characterized by specific challenges such as high physical demands and adverse working conditions, non-salary benefits can represent an important strategy for improving workers' quality of life and enhancing their perception of the company's value. This study aimed to analyze the relationship between the non-salary benefits offered and employee job satisfaction in a port services company in Fortaleza, Brazil. To achieve this goal, the research identified the non-salary benefits provided by the company, analyzed employees' perceptions of their importance, and examined how these benefits influence employee retention. A qualitative and descriptive approach was adopted, and data were collected through mixed questionnaires containing both open- and closed-ended questions. The data were analyzed using content analysis. The company offered eight non-salary benefits to its permanent employees: food vouchers, meal vouchers, fuel vouchers, health insurance, dental insurance, housing assistance, free on-site meals, and transportation vouchers. The results indicated that employees recognize non-salary benefits as elements that significantly contribute to job satisfaction, particularly those related to family nutrition and physical well-being. Although half of the participants stated that they remain with the organization due to the benefits—often considered essential for financial stability—the other half attributed their continued employment to other factors, such as the work environment, alignment with job roles, and interpersonal relationships. Nonetheless, the value of the benefits was unanimously acknowledged by participants, who perceived them as a positive differentiator. The study concludes that non-salary benefits have a direct impact on job satisfaction, acting as talent retention strategies that promote well-being, security, and motivation. When well planned, these benefits enhance job satisfaction and contribute to a healthier and more productive organizational climate.

Keywords: Quality of work life; Talent retention; Workplace well-being.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 — Apresentação dos modelos das lanchas	19
Figura 2 — Suporte na atracação e desatracação	22
Figura 3 — Transporte de passageiros	22
Figura 4 — Lancha modelo Pilot Boat	23
Figura 5 — Organograma na empresa	24

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 — Cargos e quantidades de funcionários.	16
Quadro 2 — Construção do instrumento de coleta de dados.	17
Quadro 3 — Perfil dos sujeitos da pesquisa	27
Quadro 4 — Benefícios não salariais recebidos	28
Quadro 5 — Os funcionários gostariam de receber outros benefícios?	28
Quadro 6 — Percepções dos colaboradores sobre a importância dos benefícios não salariais	29
Quadro 7 — Dificuldades no uso, cancelamento ou substituição de benefícios não salariais	32

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1	Benefícios não salariais	11
2.2	Satisfação no trabalho	12
3	METODOLOGIA	16
3.1	Sujeitos da pesquisa	16
3.2	Coleta e análise dos dados	16
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	19
4.1	Apresentação da empresa	19
4.1.1	<i>Benefícios não salariais oferecidos pelo Grupo Alfa</i>	24
4.2	Perfil dos funcionários participantes da pesquisa	27
4.3	Benefícios não salariais oferecidos pela empresa, na percepção dos sujeitos	27
4.4	Importância dos benefícios não salariais, na percepção dos sujeitos	29
4.5	Impacto dos benefícios não salariais na permanência dos funcionários	34
5	CONCLUSÃO	35
	REFERÊNCIAS	37
	APÊNDICE A — TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	39
	APÊNDICE B — QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARTICIPANTES	40

1 INTRODUÇÃO

A crescente complexidade do mercado de trabalho e a necessidade das empresas de atrair e reter talentos têm impulsionado a adoção de estratégias que vão além da tradicional remuneração financeira. Nesse cenário, os benefícios não salariais, além da remuneração, como incentivo aos estudos e apoio psicológico, emergem como um elemento para a satisfação no trabalho, consoante Herzberg, Mausner e Snyderman (2011) e Maslow (1943).

A importância dos benefícios não salariais tem sido amplamente discutida tanto na literatura acadêmica quanto no campo da gestão de pessoas. Estudos baseados nas teorias motivacionais de Herzberg, Mausner e Snyderman (2011) e Maslow (1943) indicam que a satisfação profissional não está restrita à remuneração financeira, mas está intrinsecamente relacionada a fatores como condições de trabalho, segurança, oportunidades de desenvolvimento profissional e reconhecimento (Reis Sampaio, 2009). Esses elementos desempenham um papel essencial na percepção dos colaboradores sobre a empresa e influenciam diretamente seu nível de satisfação e comprometimento.

No setor de serviços portuários, isso se mostra ainda mais relevante, considerando as particularidades dessa área de atuação. Os trabalhadores enfrentam condições desafiadoras, como longas jornadas de trabalho, esforço físico intenso e exposição a riscos ocupacionais. Diante dessas adversidades, a implementação de benefícios não salariais pode representar um diferencial na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, contribuindo para um ambiente organizacional mais equilibrado e produtivo.

Dessa forma, compreender a relação entre benefícios não salariais e satisfação no trabalho no setor portuário torna-se essencial para a formulação de políticas organizacionais mais eficazes. A investigação dessa temática pode fornecer insights sobre as necessidades dos trabalhadores e sobre como a oferta de benefícios pode contribuir para a retenção de talentos e a melhoria do clima organizacional. Nesse contexto, emergiu a seguinte questão de pesquisa: Como os benefícios não salariais influenciam a satisfação no trabalho?

A partir dessa problemática, este estudo tem por objetivo geral analisar a relação entre os benefícios não salariais oferecidos e a satisfação no trabalho dos colaboradores de uma empresa do setor de serviços portuários em Fortaleza. Para tanto, três objetivos específicos foram delineados: 1. Identificar os benefícios não salariais disponibilizados pela empresa aos seus colaboradores; 2. Analisar a percepção dos funcionários sobre a importância dos benefícios não salariais oferecidos; 3. Compreender como os benefícios não salariais impactam a permanência dos colaboradores na empresa.

A fundamentação desta pesquisa ressalta a importância dos benefícios não salariais como fatores estratégicos para a retenção de talentos e a construção de um ambiente organizacional mais equilibrado e produtivo. Ao utilizar contribuições de Herzberg, Mausner e Snyderman (2011) e Maslow (1943), pode-se ver que, para além da remuneração financeira, elementos como seguro de vida, auxílio-creche, programas de capacitação são determinantes para a satisfação no trabalho.

Este estudo apresenta também uma aplicação prática, uma vez que seus resultados poderão auxiliar gestores e empresas portuárias na formulação de benefícios mais eficazes para a valorização dos trabalhadores. Para Fonseca et al. (2024), a implementação de benefícios bem estruturados pode resultar em uma série de impactos positivos, como o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo e o fortalecimento do vínculo organizacional. Dessa forma, ainda segundo o autor, compreender a relação entre benefícios não salariais e satisfação no trabalho possibilita a criação de políticas mais alinhadas às reais necessidades dos trabalhadores, contribuindo para um ambiente organizacional mais equilibrado, eficiente e motivador.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Benefícios não salariais

Os benefícios não salariais, também conhecidos como benefícios indiretos, englobam um conjunto variado de recompensas que as organizações oferecem aos seus colaboradores além da remuneração monetária tradicional. Esses benefícios podem incluir planos de saúde, vales alimentação e transporte, programas de bem-estar físico e mental, oportunidades de educação e desenvolvimento, e iniciativas que promovem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esse conceito é destacado por Kerber e Schneider (2012, p. 29):

O salário pode ser um fator importante para o recrutamento e seleção de pessoas, porém os benefícios passam a ser o diferencial na hora de contratar e reter talentos. No entanto, um número cada vez maior de empresas reconhece a importância de desenvolver estratégias de remuneração diferenciadas, pois com ligeiras alterações, os pacotes de benefícios estão muito similares entre as empresas.

Além disso, de acordo com Moitinho (2011), os benefícios não salariais transcendem os incentivos econômicos simples. Eles são projetados para atender tanto às necessidades pessoais quanto profissionais dos colaboradores, buscando promover seu bem-estar geral e reforçar a sensação de valorização dentro da organização.

Ao ser incorporado nas estratégias organizacionais, o objetivo desses benefícios é contribuir para a criação de um ambiente de trabalho que seja mais atraente e motivador para os indivíduos, segundo Freitas, Pereira e Reis (2023). Dessa forma, as empresas que investem nesse tipo de benefício demonstram uma preocupação com o desenvolvimento integral de seus colaboradores, não apenas com a compensação financeira, mas com sua saúde, qualidade de vida e realização profissional.

Por conseguinte, os pacotes de benefícios adaptados ao perfil demográfico e às preferências individuais dos trabalhadores geram um impacto mais significativo na motivação e no engajamento em comparação com os pacotes padronizados. Tais benefícios podem ser vistos como uma extensão das práticas organizacionais voltadas para a satisfação no trabalho, uma vez que atendem a demandas que vão além da simples compensação financeira e incluem o bem-estar geral dos colaboradores (Milkovich; Newman, 2007).

No setor de serviços portuários, a importância dos benefícios não salariais é ainda mais evidenciada, dada a natureza do trabalho, que envolve altos níveis de exigência física,

jornadas de trabalho irregulares e exposição a riscos ocupacionais. Segundo Santos (2009), os trabalhadores desse setor valorizam, sobretudo, benefícios que promovam seu bem-estar físico e mental, como assistência médica de qualidade, programas de apoio psicológico, treinamentos regulares de segurança e ações voltadas à saúde ocupacional.

Em síntese, os benefícios não salariais se consolidaram como uma estratégia essencial na gestão de pessoas. Ao integrar esses benefícios de forma personalizada e estratégica, as empresas não apenas promovem o bem-estar de seus colaboradores, mas também fortalecem sua competitividade e reputação no mercado, o que reflete diretamente na satisfação no trabalho e no sucesso organizacional (Milkovich; Newman, 2007).

2.2 Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho refere-se ao grau de contentamento de um indivíduo em relação às várias dimensões de seu emprego, como ambiente organizacional, remuneração, benefícios, oportunidades de crescimento e relacionamentos interpessoais. Trata-se de uma resposta emocional positiva que ocorre quando há congruência entre as expectativas do trabalhador e as recompensas ou condições oferecidas pela organização (Siqueira, 2008).

Esse alinhamento é fundamental, uma vez que, quando os colaboradores percebem que suas necessidades e expectativas estão sendo atendidas, eles tendem a apresentar maior comprometimento com as metas organizacionais, para Judge, Bono e Locke (2000). Portanto, a satisfação no trabalho é um fator para o bom desempenho da organização, estando diretamente ligada a indicadores-chave como produtividade, comprometimento, absenteísmo e taxas de turnover.

Para Salles Teixeira e França (2013), a compreensão dos fatores que influenciam a satisfação no trabalho é fundamental para a gestão estratégica de pessoas. As empresas que se dedicam a identificar e atender às necessidades de seus colaboradores, por meio da oferta de benefícios não salariais adequados, conseguem criar um ambiente mais engajador e propício ao desenvolvimento. Isso não apenas melhora a motivação dos indivíduos, mas também contribui para a construção de um vínculo mais forte entre o trabalhador e a organização, gerando resultados positivos tanto para os colaboradores quanto para a empresa.

Assim, ao considerar os benefícios não salariais como uma parte integrante da estratégia organizacional, as empresas têm a oportunidade de melhorar a experiência do colaborador e criar uma cultura de valorização e reconhecimento. Esses benefícios, ao atenderem não só às necessidades financeiras, mas também ao bem-estar emocional,

psicológico e profissional, desempenham um papel decisivo na promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, o que, por sua vez, contribui para o sucesso organizacional a longo prazo (Bonilla, 2013).

Ainda para Bonilla (2013), a implementação de pacotes de benefícios não salariais tem sido reconhecida como uma estratégia eficaz para atrair e reter talentos, além de contribuir para a melhoria da imagem corporativa das organizações. Ao oferecer benefícios personalizados, alinhados às necessidades dos colaboradores, as empresas conseguem não apenas reduzir custos indiretos, como os relacionados à rotatividade, mas também criar um ambiente mais favorável à inovação e ao alto desempenho.

Para Pizolotto (2000), as empresas que investem em programas de bem-estar e segurança no trabalho não apenas atraem e retêm profissionais qualificados, mas também se destacam pela sua abordagem diferenciada e socialmente responsável. Nesse contexto, os benefícios não salariais são parte de uma estratégia mais ampla de gestão que visa melhorar a satisfação no trabalho e promover o desenvolvimento integral dos colaboradores.

A alta demanda física e os riscos das atividades portuárias, como a exposição a condições climáticas adversas, manuseio de cargas pesadas e operação de equipamentos complexos, exigem que as empresas invistam em políticas de bem-estar que atendam não apenas às necessidades financeiras, mas também às emocionais e físicas de seus colaboradores (Pizolotto, 2000).

Além disso, os benefícios voltados para o desenvolvimento profissional, como cursos de qualificação e treinamentos regulares, têm se mostrado fundamentais para preparar os colaboradores para lidar com as mudanças tecnológicas e operacionais do setor. Esses programas de capacitação não só aumentam a eficiência operacional, mas também contribuem para a valorização dos trabalhadores, promovendo o sentimento de pertencimento e satisfação no trabalho (Siqueira, 2008).

Segundo Vasconcelos e Faria (2008), ações voltadas para a saúde mental, como sessões de terapia e grupos de apoio, também têm mostrado resultados positivos na redução do absenteísmo e na melhoria do clima organizacional. Diante do estresse e da pressão por produtividade, essas iniciativas auxiliam na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado, fator crucial para a satisfação no trabalho.

A gestão de benefícios não salariais, ao ser alinhada com políticas de responsabilidade social corporativa, reflete uma preocupação não apenas com os colaboradores, mas também com suas famílias e a comunidade local. Em Fortaleza, as empresas têm integrado

suas práticas de benefícios com ações comunitárias, como parcerias com instituições locais para oferecer programas educativos e de saúde (Bohlander; Snell; Morris, 2019)

Essa abordagem contribui para a construção de uma imagem corporativa sólida e uma reputação positiva no mercado, promovendo, simultaneamente, o bem-estar dos trabalhadores e sua satisfação com o ambiente de trabalho. Além disso, o ambiente competitivo do setor exige que as empresas se destaquem não apenas pela eficiência operacional, mas também pela qualidade de sua gestão de pessoas, o que reforça a importância dos benefícios não salariais como um diferencial estratégico (Dutra, 2009).

A evolução dos benefícios não salariais reflete as mudanças nas demandas dos trabalhadores e nas estratégias empresariais voltadas para a valorização do capital humano. Antigamente restritos a itens como transporte e alimentação, esses benefícios se expandiram para áreas como saúde mental, desenvolvimento profissional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Milkovich; Newman, 2007). Santos Junior (2024) argumenta que essa transformação demonstra o alinhamento das organizações com os princípios do bem-estar integral, reconhecendo que colaboradores satisfeitos são mais produtivos, engajados e leais. No setor portuário, essa evolução é ainda mais relevante, considerando as condições desafiadoras da atividade. As empresas têm compreendido que a oferta de benefícios que vão além do básico não é apenas uma questão de atratividade, mas uma necessidade estratégica para garantir a continuidade operacional em um setor que exige alta especialização.

Esse movimento é ainda mais evidenciado pela diversidade no perfil dos trabalhadores do setor portuário. Em Fortaleza, há uma combinação de profissionais experientes e jovens que ingressam no setor com expectativas diferenciadas sobre o ambiente de trabalho. Bernardim e Araújo (2016) destacam que é fundamental compreender essas diferenças e adaptar os pacotes de benefícios às necessidades de cada grupo. A valorização da experiência dos trabalhadores mais antigos e a priorização de benefícios voltados ao desenvolvimento de carreira e à flexibilidade para os mais jovens são essenciais para promover a satisfação e o engajamento de forma equitativa.

A preocupação com a sustentabilidade e a responsabilidade social também tem ganhado destaque na formulação dos benefícios não salariais. Empresas portuárias têm investido em práticas sustentáveis, como incentivo ao uso de transporte coletivo ou bicicletas, e programas de reciclagem no ambiente de trabalho. Essas ações não só contribuem para a preservação ambiental, mas também reforçam o senso de pertencimento dos colaboradores a uma organização comprometida com o futuro. Tais iniciativas podem impactar positivamente a satisfação no trabalho, criando um ambiente de trabalho mais responsável e colaborativo

(Carroll; Shabana, 2010).

A gestão de saúde ocupacional tem sido outra área de foco para as empresas do setor portuário. Dado o alto risco de acidentes e as condições adversas enfrentadas pelos trabalhadores, campanhas de vacinação, exames periódicos e suporte psicológico têm se tornado comuns. Empresas que adotam políticas robustas de saúde observam uma redução significativa no absenteísmo e nos acidentes de trabalho, refletindo a efetividade dessas ações no bem-estar dos trabalhadores e nos resultados organizacionais (Brasil, 2005).

A percepção de justiça organizacional é também essencial para que os benefícios não salariais cumpram seu papel de promover satisfação no trabalho. Segundo Bohlander, Snell e Morris (2019), quando os colaboradores percebem os benefícios como justos, transparentes e alinhados às suas necessidades, eles desenvolvem maior comprometimento com a organização. Assim, a comunicação constante com os trabalhadores, por meio de ferramentas como pesquisas de clima organizacional e feedbacks periódicos, é crucial para garantir que os pacotes de benefícios atendam de fato às expectativas dos colaboradores.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre os benefícios não salariais e a satisfação no trabalho, com foco em uma empresa do setor de serviços portuários em Fortaleza. Para atingir esse objetivo, foi adotada uma abordagem qualitativa, a qual se revela adequada para uma compreensão das percepções e experiências dos trabalhadores em relação aos benefícios oferecidos pela empresa, além de investigar os impactos desses benefícios na satisfação e no bem-estar no ambiente de trabalho (Minayo, 2000).

Em relação à sua natureza, a pesquisa classifica-se como descritiva, por buscar identificar e analisar características de um fenômeno social, sem interferir nele. Segundo Gil (2010), pesquisas descritivas têm como principal finalidade a descrição de características de determinada população ou fenômeno.

3.1 Sujeitos da pesquisa

A definição dos participantes da pesquisa considerou o vínculo empregatício com a empresa em estudo. No momento da coleta de dados, eram 18 funcionários (Quadro 1), sendo um deles o próprio autor deste trabalho e por isso, não participou da coleta. Não foi possível obter a participação de apenas um, porque se encontrava em férias durante o período da coleta de dados. Os integrantes tiveram acesso e assinaram o termo de consentimento antes de participar da pesquisa, conforme Apêndice A.

Quadro 1 — Cargos e quantidades de funcionários.

Cargos	Quantidades
Supervisor de navegação I	1
Supervisor de navegação II	1
Mestre Auxiliar II	2
Mestre Auxiliar IV	1
Mestre Auxiliar V	1
Marinheiro Auxiliar de Convés II	2
Marinheiro Auxiliar de Convés III	2
Marinheiro Auxiliar de Máquinas I	1
Encarregado de Manutenção	1
Assistente de Manutenção II	3
Assistente de Operações II	1
Total	16

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

3.2 Coleta e análise dos dados

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário misto (Apêndice B),

contendo perguntas abertas e fechadas, o que permitiu obter tanto informações objetivas quanto subjetivas dos participantes. O questionário foi elaborado a partir dos objetivos da pesquisa e do referencial teórico. Para isso, foi construído o quadro 2.

De acordo com Gray (2012), a utilização de questionários mistos em pesquisas qualitativas permite maior flexibilidade na captação das percepções dos sujeitos, ao combinar elementos estruturados com espaços de expressão mais livre e contextualizada, ampliando a riqueza dos dados obtidos.

Quadro 2 — Construção do instrumento de coleta de dados.

Perfil	Qual a sua idade? Qual a data que você iniciou na empresa? Qual o seu cargo atual? Você reside a quantos km do Porto do Mucuripe? Qual o seu estado civil? Você tem filhos? Quantos? Até qual ano você estudou?
Objetivo 1- Identificar os benefícios não salariais disponibilizados pela empresa aos seus funcionários	Quais benefícios não salariais você recebe atualmente? Você gostaria de receber algum outro benefício não salarial? Qual seria? Você já fez essa sugestão a empresa?
Objetivo 2 - Analisar a percepção dos funcionários sobre a importância dos benefícios não salariais oferecidos	Qual a importância dos benefícios não salariais oferecidos pela empresa para: a sua qualidade de vida? o seu bem-estar no trabalho? a sua produtividade no trabalho? a sua satisfação com a empresa? Você já teve alguma dificuldade em utilizar algum dos benefícios oferecidos? Se sim, descreva. Algum dos benefícios poderia ser cancelado? Qual? Por que? Algum desses benefícios poderia ser substituído? Qual? Substituído por o que?
Objetivo 3 - Compreender como os benefícios não salariais oferecidos pela empresa impactam a permanência dos funcionários na empresa	A empresa investe o suficiente em benefícios não salariais para seus funcionários? Você já considerou deixar a empresa? Se sim, os benefícios oferecidos influenciaram sua decisão de permanecer na empresa? Se outra empresa oferecer um salário semelhante, mas com benefícios inferiores, você mudaria de trabalho? Você permanece na empresa por causa dos benefícios que recebe? Se você tivesse que escolher entre um aumento salarial ou um benefício não salarial, qual você escolheria? Qual benefício seria?

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os questionários foram aplicados no período de 23 a 30 de junho de 2025, em ambientes mais informais, como áreas de descanso e refeitórios do porto, durante os turnos de trabalho. Essa escolha teve como objetivo proporcionar um ambiente mais acolhedor e descontraído, favorecendo a expressão espontânea dos participantes e reduzindo a pressão associada a ambientes formais. Conforme destaca Gray (2012), a adaptação dos métodos de

coleta ao contexto dos respondentes contribui significativamente para a obtenção de dados mais confiáveis e contextualizados, ampliando a validade da pesquisa.

A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016). Essa técnica permitiu a organização das informações em categorias temáticas, favorecendo a identificação de padrões, recorrências e sentidos presentes nas falas dos sujeitos. Além disso, esperou-se que a análise de conteúdo pudesse permitir uma reflexão sobre como esses benefícios afetaram a qualidade de vida e a satisfação dos trabalhadores, e como poderiam contribuir para a melhoria do ambiente organizacional.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Apresentação da empresa

O Grupo Alfa (nome fictício empregado nesta pesquisa) é um conglomerado de empresas composto por três firmas. uma fundada em 27 agosto 2012, outra em 25 julho 2016 e a terceira em 17 junho 2019, todas com sede em Fortaleza, Ceará, especializadas em serviços de apoio marítimo e portuário. Com uma frota composta por nove lanchas entre os modelos *pilot boat* e *cargo transport*, devidamente habilitadas para serviço, o grupo atua nos portos de Fortaleza, Pecém e Cabedelo, oferecendo suporte aos navios de longo curso que operam nessas localidades.

Figura 1 — Apresentação dos modelos das lanchas



Fonte: Grupo Alfa/2024

A empresa fundada em 2012, por um peruano, inicialmente com o objetivo de oferecer serviços de inspeção subaquática, limpeza de casco e hélices, limpeza de tanques e reparos a bordo de navios fundeados ou atracados nos portos de Mucuripe e Pecém.

Nos primeiros anos, a empresa apresentou diversos desafios relacionados a recursos financeiros, o que levou à decisão de migrar do ramo de reparos para o segmento de apoio portuário e proteção ambiental. Essa transição marcou o início de uma nova fase, com a expansão do portfólio de embarcações. De uma única lancha, a Alfa aumentou sua frota para três lanchas, adequando-se às demandas do novo mercado.

O primeiro momento importante na história do Grupo, pós transição, foi quando a empresa conseguiu um contrato com um dos operadores portuários credenciados no Porto do Mucuripe, para fornecer mão de obra especializada para a operação de carga do Navio Scot

Bremen com Alcatrão. Esse contrato marcou a criação da segunda empresa e a expansão do grupo, garantindo mais estabilidade e permitindo que haja uma escalada horizontal da organização.

O segundo momento importante na história do Grupo ocorreu em 2019, quando a Alfa foi chamada para atuar no controle de um grave acidente ambiental na costa cearense, mais precisamente na cidade de Fortim. O acidente envolveu grandes manchas de óleo, possivelmente petróleo bruto e combustível pesado, que exigiu uma operação emergencial de dois meses, com o deslocamento de toda a equipe para a região. Este evento foi o maior faturamento da empresa até então e consolidou sua atuação no setor de proteção ambiental.

Após esse marco, a Alfa continua investindo no setor portuário, expandindo sua frota para quatro lanchas e ampliando sua área de atuação para os portos de Pecém e Cabedelo, exclusivamente com serviços de apoio portuário. No Porto de Mucuripe, além do apoio portuário, a empresa passou a oferecer proteção ambiental com barreiras de contenção, reparos a bordo de embarcações.

A diversificação dos serviços levou à formação de parcerias estratégicas com empresas renomadas, como a operadora Brandão Filhos, fortalecendo o portfólio da Alfa e permitindo sua entrada em novas categorias de serviços portuários. Em 2021, a empresa expandiu seus serviços e começou a atuar na área de Inspeção, Medição e Perícia Naval. A alta demanda de serviços na área junto a expertise, resultando em contratos extensos e exclusivos, marcando a terceira grande transformação na história da Alfa, acompanhada de um novo recorde de faturamento, e então, mudando das singulares empresas para a atual nomenclatura Grupo Alfa.

Em 2024, o grupo alcançou estabilidade e deu mais um passo ao investir na construção de uma base operacional, que serve de estrutura para as três empresas que contemplam o grupo. Essa estrutura foi projetada para manutenção de embarcações, escritórios de co-working e salas para treinamento, oferecendo suporte a empresas parceiras no mercado portuário do Pecém e Fortaleza.

Conforme expresso no site institucional, o grupo tem como missão “Inovar e desenvolver os serviços portuários na região Nordeste do Brasil, criando uma cultura organizacional baseada principalmente nos valores da empresa e na melhoria contínua”. Sua visão é “Ser líder do mercado, oferecendo serviços de altíssima qualidade”.

Os valores que norteiam as ações do Grupo são pautados em “Honestidade; Trabalho em equipe; Pontualidade; Parceria e respeito com nossos clientes e colaboradores; Preocupação com o meio ambiente”.

Atualmente os serviços prestados são: apoio logístico para transporte e içamento de cargas, suporte na atracação e desatracação de embarcações de grande porte, inspeção, medição e perícia naval e o fornecimento de mão de obra para operações portuárias.

O serviço de apoio logístico está ligado diretamente ao transporte de passageiros e técnicos às áreas de fundeio dos portos, e ao transporte de provisões, peças e equipamentos para navios em uma distância de até 55 quilômetros dos portos de Fortaleza e Pecém.

O suporte na atracação e desatracação de embarcações consiste no transporte dos amarradores para auxiliar na fixação dos cabos dos navios no cabeço, assim como o ato de receber o cabo do navio e levar até os amarradores, e também o controle de horário de chegada e saída das embarcações por meio de relatórios, para fins de controle dos agentes marítimos responsáveis.

A ala de serviços de Inspeção, Medição e Perícia Naval é responsável por garantir a segurança, conformidade técnica e integridade dos navios, por meio de atividades especializadas como o serviço de supercarga, que acompanha operações de carga e descarga; a inspeção de guindastes a bordo, que assegura o funcionamento seguro dos equipamentos de içamento; a vistoria de bunker, que verifica quantidade e qualidade do combustível de navios; a arqueação de navios, que mede sua capacidade de carga; a inspeção de porões, que avalia as condições internas antes do carregamento, e a inspeção do estado de conservação da embarcação, verificando sua estrutura e condições operacionais.

O fornecimento de mão de obra para operações portuárias consiste na disponibilização de operadores portuários qualificados para atuar em trabalhos que demandam precisão e segurança, como operações que há manuseio de líquidos inflamáveis.

Figura 2 — Suporte na atracação e desatracação



Fonte: Grupo Alfa/2024

Figura 3 — Transporte de passageiros



Fonte: Grupo Alfa/2024

Figura 4 — Lancha modelo *Pilot Boat*

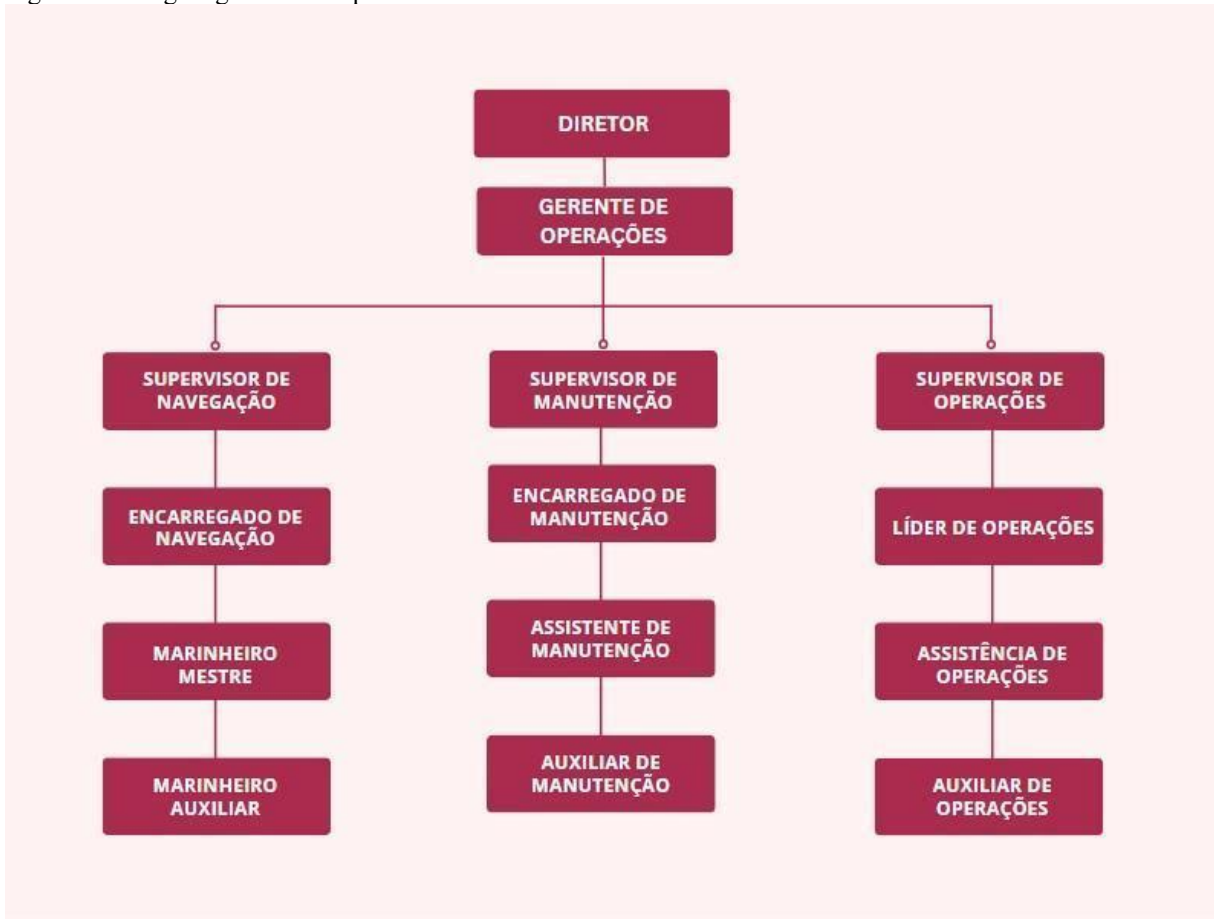


Fonte: Grupo Alfa/2024

A empresa conta, atualmente, com trinta e um colaboradores com contrato por tempo indeterminado, sendo dezoito alocados na cidade de Fortaleza e distribuídos em cargos da seguinte forma: um supervisor de navegação, um supervisor de manutenção, um supervisor de operações, um encarregado de navegação, um encarregado de manutenção, um líder de operações, quatro marinheiros mestre, cinco marinheiros auxiliares, dois assistentes de manutenção, um auxiliar de manutenção e um auxiliar de operações (Figura 5).

Além disso, o grupo também conta com colaboradores contratados em outras modalidades, sendo: dois estagiários administrativos, dois horistas com o cargo de marinheiro, que trabalham apenas quando há serviços e por no máximo quarenta e quatro horas semanais e sete colaboradores com contrato intermitente, atuando no cargo de auxiliar de manutenção, e que trabalham apenas quando há operação em andamento, ou demanda de serviços gerais; o trabalhador que possui contrato intermitente trabalha apenas sob convocação, com alternância entre períodos de atividade e inatividade.

Figura 5 — Organograma na empresa



Fonte: Dados da pesquisa

A empresa conta com um setor de Recursos Humanos terceirizado, responsável por realizar todos os trâmites relacionados à gestão de pessoal, como admissões, demissões, folha de pagamento, benefícios e obrigações trabalhistas. Para que esse processo ocorra de forma eficiente, o setor administrativo interno reúne e encaminha periodicamente todas as informações necessárias à empresa contratada, garantindo que os dados estejam corretos e atualizados.

4.1.1 Benefícios não salariais oferecidos pelo Grupo Alfa

A empresa oferece oito benefícios não salariais aos funcionários com vínculo por tempo indeterminado, conforme segue:

1. Vale Alimentação

O vale alimentação é um benefício não salarial implantado no segundo semestre de 2024 com o intuito de equiparar com os benefícios ofertados por empresas do mesmo segmento,

e também como forma de reter talentos. Todos os funcionários da empresa recebem um cartão com um valor fixo de R\$300,00, que pode ser utilizado para aquisição de alimentos em estabelecimentos credenciados.

2. Vale Refeição

O vale refeição é um benefício não salarial oferecido pela empresa apenas para colaboradores que são alocados em serviços remotos, exemplo: os funcionários que trabalham em operações, que apesar de terem local de trabalho fixo, podem estar em locais diferentes realizando serviços e por tempo indeterminado, portanto, a empresa oferece este benefício para esta categoria de colaborador. Assim como o vale alimentação, os funcionários que são contemplados com este benefício recebem um cartão com valor fixo de R\$20,00 fixo, que pode ser utilizado em estabelecimentos credenciados para a aquisição de refeições, como almoço, lanche ou jantar.

3. Vale Combustível

O vale combustível é um benefício não salarial oferecido pela empresa a funcionários que utilizam o transporte particular para deslocamento de casa para o trabalho. Este benefício não implica em descontos no salário dos contemplados e é compensado em um cartão de uso específico em postos de combustível um valor mensal que varia entre R\$180,00 e R\$260,00, a depender do tipo de veículo que o funcionário possua (moto ou carro).

4. Plano de Saúde

O plano de saúde é um benefício não salarial oferecido pela empresa em caráter obrigatório, não permitindo que seja cancelado. Todos os funcionários da empresa, ao serem contratados, adquirem o plano de saúde da operadora Hapvida nomeado de “Nosso plano”, por meio de uma coparticipação, que é um compartilhamento de custos, onde a empresa e o funcionário compartilham os custos do plano de saúde, com um percentual do valor do plano descontado do salário do funcionário. Atualmente, o valor descontado do funcionário é de aproximadamente R\$100,00.

5. Plano Odontológico

O plano odontológico é um benefício não salarial oferecido pela empresa em caráter opcional. Na maioria dos casos, os colaboradores optam por não receber. A operadora do plano odontológico é a mesma do plano de saúde, e este benefício também é uma coparticipação. O valor atual é de aproximadamente R\$20,00.

6. Auxílio Moradia

O Auxílio moradia é um benefício oferecido exclusivamente para colaboradores que são estrangeiros e estão vindo passar temporada no Brasil, ou funcionários que são alocados em cidades diferentes da natal. Nesta modalidade, o colaborador pode ser contemplado de duas formas: receber um imóvel que pertence a empresa, por tempo determinado, sem custos ou descontos em folha de pagamento, ou receber um imóvel locado pela empresa por tempo limitado, também sem custos ou descontos para o colaborador.

7. Alimentação gratuita na empresa

A alimentação gratuita oferecida pela empresa é um benefício não salarial que está disponível para todos os funcionários que estejam desempenhando suas atividades dentro da escala normal de trabalho, bem como para os funcionários avulsos que estejam prestando serviços à empresa. As refeições disponibilizadas são almoço e jantar, conforme o horário de atuação de cada colaborador.

8. Vale transporte

O vale-transporte é um benefício não salarial garantido por lei, oferecido pela empresa para custear as despesas de deslocamento do funcionário entre sua residência e o local de trabalho. A legislação permite que a empresa desconte até 6% do salário base do colaborador para contribuir com esse custo. Caso o valor total do transporte seja superior a esse percentual, a empresa arca com a diferença.

4.2 Perfil dos funcionários participantes da pesquisa

A coleta de dados ocorreu com 16 funcionários do total de 18. Todos são do setor de operações portuárias, que trabalham sob o comando do gerente de operações portuárias. Todos são do sexo masculino, o que já era esperado dadas características do trabalho.

A idade varia entre 27 e 66 anos, sendo a média 47 anos. Observa-se, portanto, a idade avançada de parte dos trabalhadores o que sugere ampla experiência profissional. A esse respeito, apenas três trabalhadores têm menos de um ano de vínculo com a empresa. Os demais, o tempo varia de dois a 12 anos. O grau de instrução do grupo é baixo, inclusive com três funcionários com ensino fundamental incompleto e apenas um com superior incompleto.

Quanto ao estado civil, cinco se declararam solteiros e os demais casados. Apenas um não tem filho. Essas situações interferem na importância que os sujeitos atribuem aos benefícios não salariais, que é o tema desta pesquisa. O quadro 3 resume o perfil dos sujeitos.

Quadro 3 — Perfil dos sujeitos da pesquisa

Sujeito	Idade	Tempo Empresa (ano)	Cargo	Estado civil	Tem Filhos	Grau de instrução
1	57	12	Supervisor de navegação II	Solteiro	Não	Médio completo
2	44	8	Supervisor de navegação I	Casado	3	Médio completo
3	46	10 meses	Mestre auxiliar II	Casado	2	Médio completo
4	38	1	Marinheiro auxiliar de convés III	Solteiro	1	Médio completo
5	48	10	Mestre auxiliar IV	Casado	2	Médio incompleto
6	30	2	Mestre auxiliar II	Casado	1	Médio completo
7	42	10 meses	Marinheiro auxiliar de convés II	Solteiro	3	Médio completo
8	45	2	Marinheiro auxiliar de convés III	Casado	1	Médio completo
9	52	8	Mestre auxiliar V	Casado	2	Fundamental incompleto
10	41	5 meses	Marinheiro auxiliar de máquinas I	Casado	1	Médio completo
11	58	3	Marinheiro auxiliar de convés II	Casado	4	Fundamental incompleto
12	66	5	Encarregado de manutenção	Casado	3	Médio completo
13	63	7	Assistente de manutenção II	Solteiro	4	Fundamental incompleto
14	27	5	Assistente de manutenção II	Solteiro	1	Fundamental completo
15	62	8	Auxiliar de operações II	Casado	2	Médio completo
16	37	2	Assistente de manutenção II	Casado	1	Superior incompleto

Fonte: Dados da pesquisa

4.3 Benefícios não salariais oferecidos pela empresa, na percepção dos sujeitos

Os funcionários foram questionados sobre os benefícios não salariais que recebem atualmente. O quadro 4 apresenta todos os dados obtidos a esse respeito.

Todos os 16 participantes da pesquisa informaram serem beneficiários do vale alimentação, da alimentação gratuita na empresa e do plano de saúde, o que demonstra que estes benefícios são um padrão para todos os funcionários da empresa. Além disso, seis funcionários são contemplados com o benefício do vale transporte, para o deslocamento diário casa – local de trabalho – casa. Observa-se também que três funcionários optaram pelo vale combustível, benefício voltado àqueles que utilizam veículo próprio.

Apenas um funcionário é beneficiado com o plano odontológico, o que sugere que mesmo a empresa disponibilizando não é uma prioridade para esse grupo de trabalhadores, provavelmente porque acarreta em uma coparticipação de R\$20,00 no pagamento por parte do funcionário.

Quadro 4 — Benefícios não salariais recebidos

Sujeito	Vale alimentação	Alimentação gratuita na empresa	Vale combustível	Vale transporte	Plano odontológico	Plano de saúde
1	X	X				X
2	X	X				X
3	X	X		X		X
4	X	X				X
5	X	X				X
6	X	X		X		X
7	X	X		X		X
8	X	X		X		X
9	X	X	X		X	X
10	X	X				X
11	X	X		X		X
12	X	X	X			X
13	X	X		X		X
14	X	X				X
15	X	X				X
16	X	X	X			X

Fonte: Dados da pesquisa

Para complementar o entendimento sobre os benefícios não salariais, questionou-se se o funcionário gostaria de receber outros benefícios que até então não são disponibilizados pela empresa e se já teria feito essa sugestão à empregadora. O quadro 5, traz essas respostas.

Quadro 5 — Os funcionários gostariam de receber outros benefícios?

Sujeito	Gostaria de receber outro benefício	Já sugeriu para a empresa?
1	Sim, plano de saúde familiar	Não
2	Sim, plano de saúde familiar ou vale combustível	Não
3	Sim, plano de saúde familiar.	Não
4	Sim, ajuda de custo ou auxílio-creche	Não
5	Sim, vale transporte gratuito.	Não
6	Não, está suficiente.	—
7	Sim, <i>gympass</i>	Não

8	Sim, algum programa para desenvolvimento profissional.	Não
9	Não, está suficiente	—
10	Sim, cesta básica ou auxílio-creche	Não
11	Não.	—
12	Não, a empresa já oferece bons benefícios.	—
13	Não.	—
14	Sim, vale transporte gratuito.	—
15	Sim, plano de saúde familiar	Sim
16	Sim, vale refeição.	Não

Fonte: Dados da pesquisa

É possível notar que cinco dos 16 participantes da pesquisa declararam que não gostariam de receber outro benefício não salarial, sendo que três julgaram que os benefícios oferecidos já são suficientes e dois nada justificaram.

Os outros 11 participantes responderam positivamente. Quatro responderam que gostariam de receber um plano de saúde que contemple também a família, dois gostariam de receber vale transporte gratuito, dois gostariam de receber auxílio-creche. Também foram sugeridos outros benefícios não salariais, como: *gympass*, vale refeição, ajuda de custo, cesta básica, vale combustível e programas para desenvolvimento profissional. Destes 11 funcionários, apenas um declarou já ter sugerido à empresa a inclusão do benefício.

4.4 Importância dos benefícios não salariais, na percepção dos sujeitos

Analisar a percepção dos funcionários sobre a importância dos benefícios não salariais oferecidos, foi um dos objetivos desta pesquisa. Buscou-se saber a importância para a qualidade de vida, para o bem-estar no trabalho, para a produtividade no trabalho e para a satisfação com a empresa. O quadro 6 apresenta os dados obtidos.

Quadro 6 — Percepções dos colaboradores sobre a importância dos benefícios não salariais

Sujeito	Para a qualidade de vida	Para o bem estar no trabalho	Para a produtividade	Para a satisfação com a empresa
1	O plano de saúde ajuda manter o corpo em dias.	Muito importante.	Me deixa mais motivado.	Excelente.
2	O vale alimentação melhora bastante a alimentação dos meus familiares.	Me deixa mais confortável em saber que os benefícios ajudam em casa também.	O plano de saúde ajuda a ficar mais confortável em caso de acidente. Me faz trabalhar melhor.	Me deixa mais satisfeito porque os benefícios são um bom complemento na renda
3	São muito importantes porque aumentam a renda e consigo aproveitar meu salário com outras coisas.	O plano de saúde ajuda para manter a saúde em boas condições.	Os benefícios dão uma sensação de reconhecimento e fazem com que eu produza mais. Me deixa mais motivado	Melhora bastante. Sensação de que estou numa empresa que está no mesmo nível que o mercado.

4	Me deixam melhor por comer bem em casa e no trabalho	A alimentação na empresa é muito importante e ajuda muito no meu bem estar.	Me sinto melhor por poder cuidar da minha saúde por ter acesso ao plano, mesmo que desconte do salário.	Me deixa mais motivado, porque é uma renda extra no fim do mês.
5	O vale alimentação melhora a comida dentro de casa.	O vale alimentação me faz ficar despreocupado em casa e o plano de saúde me conforta em caso de acidente.	Eu trabalho melhor por receber esses benefícios.	Me deixa muito satisfeito por poder cuidar da minha saúde.
6	São muito importantes, principalmente na alimentação dentro de casa.	Melhora bastante, pois a alimentação na empresa é melhor do que poderia ser.	A gente se sente mais motivado por receber benefícios justos igual a gente recebe.	Melhora bastante, me sinto reconhecido.
7	Melhoram bastante minha qualidade de vida por ter um saldo a mais para a alimentação dos meus filhos, no caso do vale alimentação.	O plano de saúde melhora meu bem estar por proporcionar cuidar melhor da minha saúde.	São muito importantes porque fazem-me sentir recompensado.	São muito importantes para satisfação com a empresa, principalmente porque antes não tinha e passou a ter.
8	São importantes pois fazem com que sobre mais dinheiro para o meu lazer.	Ajudam a deixar a mente mais tranquila, saber que tem um valor destinado para alimentação todo mês.	São importantes porque com a mente tranquila, a gente trabalha melhor. Rende mais.	Deixam a gente mais feliz, me dá a sensação de valorização.
9	Muito importante, principalmente o vale alimentação.	Ajuda bastante, principalmente para cuidar da saúde.	Eles incentivam e motivam mais a gente.	Me deixa muito mais satisfeito.
10	Ajudam bastante na qualidade de vida, faz com que eu tenha mais estabilidade	Influenciam muito. Quando a empresa oferece benefícios, o ambiente de trabalho fica mais leve.	São importantes porque quando temos uma estrutura melhor, o rendimento melhora.	Faz toda diferença. Mostra que a empresa valoriza os funcionários.
11	Muito importante.	Excelente.	Melhora bastante.	Me dá uma sensação de reconhecimento. Melhora muito.
12	O plano de saúde faz toda diferença na minha vida.	Me sinto reconhecido por receber os benefícios da empresa, Fico mais tranquilo.	Com a saúde em dias, consigo trabalhar melhor. O plano de saúde é essencial.	Me sinto mais motivado por ter esses benefícios. Sensação de valorização.
13	São importantes pois complementam a renda e deixam as contas mais confortáveis.	Com as contas em dia, a gente trabalha melhor. A alimentação na empresa também deixa a gente despreocupado.	Os benefícios ajudam muito. são muito importantes para produtividade, o plano de saúde é muito bom e já me ajudou bastante quando eu precisei.	São muito importantes, fico mais satisfeito e me sinto valorizado. O vale alimentação ajuda muito.
14	Melhora na alimentação em casa devido o vale alimentação.	Me dá sensação de apoio para mim e minha família	Facilidade de ter o almoço na hora certa e não precisar se preocupar com isso.	É um adicional ao salário que ajuda bastante durante o mês.

15	Proporciona cuidar melhor da saúde	A refeição gratuita na empresa facilita a logística por não precisar trazer almoço de casa	Ajudam a ter uma maior motivação e executar as tarefas com melhor desempenho.	A sensação de trabalhar com segurança me dá mais motivação e satisfação por estar coberto pelo plano de saúde.
16	Ajuda no orçamento familiar	São essenciais.	Fundamental, porque ajuda na motivação	Ajuda bastante, mas poderia ser melhor. Situação regular.

Fonte: Dados da pesquisa

No que diz respeito à qualidade de vida, praticamente todos os sujeitos destacaram o impacto direto do vale alimentação e do plano de saúde em seu cotidiano. Muitos apontaram que o vale alimentação melhora a alimentação familiar. Essa melhora, segundo os próprios comentários, contribui para a saúde física e o equilíbrio orçamentário dentro de casa. Há ainda menções à importância de “sobrar dinheiro para o lazer” e a “estabilidade” proporcionada por esses auxílios, indicando que os benefícios permitiram maior liberdade financeira. O plano de saúde, foi citado como um elemento que “faz toda a diferença” na vida dos sujeitos, sendo mencionado como um recurso indispensável para manter a saúde em dia e lidar com imprevistos, como acidentes ou enfermidades. Em algumas respostas, fica claro que esse benefício também contribui para a tranquilidade emocional dos funcionários.

Em relação ao bem-estar no trabalho, observa-se que os benefícios também são percebidos como fatores de segurança, conforto e valorização. A alimentação fornecida pela empresa foi frequentemente mencionada como algo que “facilita a logística”, evita preocupações diárias e promove uma rotina mais leve. Participantes relataram sentir-se “mais tranquilos” por saber que têm acesso à alimentação e cuidados médicos, o que contribui para a estabilidade durante o horário de trabalho. Além disso, os comentários indicam que o recebimento de benefícios não apenas melhora as condições de trabalho, mas também reforça o sentimento de que a empresa se preocupa com os colaboradores.

Quanto à produtividade, os dados revelam que os sujeitos relacionam diretamente o recebimento dos benefícios com um aumento no desempenho e na motivação: “mais motivados”, “mais recompensados” e “mais reconhecidos”, o que se traduz em maior dedicação e rendimento no trabalho. Há também a percepção de que, ao ter suas necessidades básicas atendidas, os funcionários podem focar melhor nas atividades profissionais. Em outras palavras, quando preocupações relacionadas à saúde, à alimentação e à estabilidade familiar são amenizadas pelos benefícios, os colaboradores conseguem desempenhar suas funções com mais eficiência.

No que se refere a satisfação com a empresa, as respostas são igualmente positivas. A maioria dos sujeitos declarou sentir-se mais satisfeitos com a organização por conta dos benefícios recebidos. Destacam que a oferta desses auxílios demonstra valorização por parte da empresa, o que gera maior identificação com o local de trabalho e desejo de permanência. Expressões como “me deixa muito satisfeito”, “me sinto valorizado” e “faz toda diferença” são comuns entre as respostas, revelando um vínculo emocional fortalecido a partir da concessão dos benefícios. Em alguns casos, os participantes afirmaram que passaram a achar a empresa alinhada com os padrões de mercado após a implantação dos benefícios.

Ainda sobre a importância, questionou-se sobre dificuldades na utilização de algum benefício ou se algum benefício poderia ser cancelado ou substituído. O quadro 7 agrupa as respostas obtidas.

Quadro 7 — Dificuldades no uso, cancelamento ou substituição de benefícios não salariais

Sujeito	Teve dificuldade em utilizar?	Algum benefício poderia ser cancelado	Algum benefício poderia ser substituído
1	Não	Não	Não
2	Não	Não, todos são importantes.	Sim, plano de saúde pelo plano de saúde familiar.
3	Sim, a empresa paga meu uber e às vezes demora a achar um motorista por minha casa ser distante. Isso atrapalha meu horário de chegada no trabalho.	Não.	Não.
4	Não	Sim, vale transporte, porque é oferecido e eu não preciso.	Sim, vale transporte por auxílio-creche.
5	Não	Não, todos são importantes.	Não.
6	Não	Não	Sim, plano de saúde por um plano de saúde familiar.
7	Não	Sim, vale transporte, porque moro próximo ao trabalho e uso o meu para a mobilidade dos meus filhos.	Sim, plano de saúde, por um plano de saúde familiar.
8	Sim, a empresa comprou a passagem errada e acabei perdendo o transporte.	Não	Não
9	Não	Não	Não
10	Não	Sim, plano de saúde, porque já sou contemplado pelo plano de saúde familiar da minha esposa.	Não
11	Não	Não	Não
12	Sim, plano de saúde atrasado, mas a empresa pagou o valor da minha consulta.	Não	Não
13	Sim, vale transporte não foi carregado no dia programado e minha filha teve que utilizar um veículo de aplicativo para se locomover.	Não	Não

14	Não	Sim, vale transporte, porque desconta do meu salário	Não
15	Sim, um erro de esclarecimento por parte do administrativo da empresa quanto ao depósito do valor do vale alimentação durante o mês de férias	Sim, vale transporte, porque é oferecido, mas não tenho demanda suficiente para utilizar. Não vale o custo x benefício para mim.	Sim, vale transporte, substituído por um aumento salarial ou ajuda de custo.
16	Sim, plano de saúde bloqueado por falta de pagamento.	Não	Sim, pelo mesmo custo que a empresa tem convertido dinheiro na minha conta.

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere à dificuldade de utilização dos benefícios, dez sujeitos afirmaram não ter enfrentado problemas com a utilização dos auxílios ofertados pela empresa. Por outro lado, seis participantes relataram situações pontuais que dificultaram ou comprometeram o acesso pleno aos benefícios. Entre os casos citados, destacam-se atrasos no carregamento do vale transporte, falhas na compra de passagens, erro de comunicação sobre o depósito do vale alimentação durante o período de férias, bem como a suspensão temporária do plano de saúde por pendência de pagamento. Esses episódios revelam que, apesar da boa aceitação dos benefícios pelos funcionários, há falhas que podem comprometer a satisfação dos funcionários com os benefícios ofertados.

Com relação à possibilidade de cancelamento de algum benefício, 11 dos 16 participantes responderam negativamente, demonstrando que os benefícios atuais são, em geral, considerados necessários e bem-vindos. Entretanto, cinco participantes mencionaram benefícios que poderiam ser cancelados, sendo o vale transporte o mais citado. A justificativa recorrente está associada ao fato de alguns colaboradores morarem próximos ao local de trabalho e não utilizarem transporte público com frequência, o que torna o desconto do benefício algo pouco vantajoso ou até desnecessário. Essa observação reforça a importância da personalização e da flexibilização da política de benefícios, considerando as particularidades do perfil de cada funcionário.

Quanto à possibilidade de substituição dos benefícios, seis sujeitos sugeriram mudanças. Dentre essas sugestões, destaca-se a substituição do plano de saúde individual pelo plano de saúde familiar, apontada como uma alternativa mais abrangente e útil, especialmente para colaboradores com dependentes. Outra sugestão foi a troca do vale transporte por formas mais flexíveis de apoio financeiro, como auxílio-creche, aumento salarial ou ajuda de custo fixa, o que demonstra a busca por soluções mais adaptadas à realidade pessoal de cada colaborador.

4.5 Impacto dos benefícios não salariais na permanência dos funcionários

Compreender como os benefícios não salariais oferecidos pela empresa impactam na permanência dos funcionários na empresa, foi o terceiro objetivo específico desta pesquisa.

Para isso, foi perguntado se a empresa investe suficientemente em benefícios não salariais. Dos 16 participantes, 15 responderam positivamente, considerando o porte e os recursos da organização. Esse dado indica aprovação, evidenciando que os colaboradores em geral, reconhecem o esforço da empresa na concessão de auxílios além da remuneração salarial.

Também foi perguntado sobre o interesse em deixar a empresa. Neste caso, três funcionários afirmaram já ter considerado essa possibilidade, embora para os três, os benefícios não influenciaram esse pensamento.

O impacto dos benefícios também é evidenciado por 15 dos funcionários que negam a possibilidade de deixar a empresa mediante a oferta de outro emprego com salário semelhante, porém com benefícios inferiores. Apenas um funcionário respondeu que diante de uma oferta dessas “depende da qualidade de vida do trabalho”.

Os funcionários foram questionados diretamente se a permanência na empresa acontece em razão dos benefícios não salariais. Neste caso, as respostas se dividem. Metade dos participantes responderam que permanecem na empresa por causa dos benefícios que recebem, indicando que tais auxílios são percebidos como fatores determinantes para a manutenção do vínculo empregatício. Para esses sujeitos, os benefícios representam um complemento significativo na renda e, em alguns casos, são considerados “essenciais” para o equilíbrio financeiro familiar.

A outra metade dos funcionários afirmaram que a permanência na empresa está associada a outros aspectos, como identificação com o estilo de trabalho, bom ambiente organizacional, afinidade com colegas ou apreço pela atividade exercida. Ainda que os benefícios não sejam o principal motivo para permanecerem na organização, é importante destacar que nenhum participante expressou rejeição aos auxílios, pelo contrário, os comentários mostram que esses recursos são bem-vindos, úteis e valorizados.

Por fim, se perguntou a escolha dos funcionários entre um aumento salarial ou a oferta de mais um benefício e todos os participantes declararam a preferência pelo aumento salarial.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo analisar a relação entre os benefícios não salariais oferecidos e a satisfação no trabalho dos colaboradores de uma empresa do setor de serviços portuários em Fortaleza. Para isso, foram identificados os benefícios não salariais disponibilizados pela organização, analisada a percepção dos funcionários quanto à importância desses benefícios e investigado de que forma tais benefícios impactam a permanência dos colaboradores na empresa.

O primeiro objetivo específico buscou identificar os benefícios não salariais disponibilizados pela empresa aos seus colaboradores, tendo sido identificado: plano de saúde, vale-alimentação, alimentação gratuita na empresa e o vale transporte. Esses elementos foram considerados relevantes pelos participantes, demonstrando que a empresa investe em ações que são percebidas pelos trabalhadores.

A partir do segundo objetivo específico, foi possível analisar a percepção dos funcionários sobre a importância desses benefícios. Os dados obtidos indicaram que os colaboradores reconhecem os benefícios não salariais como elementos que contribuem significativamente para a satisfação no trabalho, principalmente aqueles voltados à alimentação familiar e ao bem-estar físico. A valorização desses incentivos mostra-se associada a um sentimento de reconhecimento por parte da empresa, o que fortalece o vínculo entre o funcionário e a organização.

Em relação ao terceiro objetivo específico, que buscou compreender de que forma os benefícios não salariais influenciam a permanência dos colaboradores na empresa, os resultados revelaram percepções distintas. Observou-se que, embora metade dos participantes afirme permanecer na organização em função dos benefícios recebidos, considerados muitas vezes essenciais para o equilíbrio financeiro, a outra metade associa sua permanência a outros fatores, como o ambiente de trabalho, identificação com as atividades e relações interpessoais. Ainda assim, a valorização dos benefícios é unânime entre os respondentes, sendo vistos como um diferencial positivo. A maioria também reconhece o esforço da empresa na oferta desses benefícios. Além disso, os funcionários não gostaram da ideia de trocar de emprego por uma proposta com salário semelhante, mas com benefícios inferiores, o que reforça o papel dos benefícios como fator de retenção, mesmo que o salário ainda seja apontado como a principal prioridade quando comparado diretamente com outras vantagens.

Com base nas análises realizadas, conclui-se que os benefícios não salariais

exercem um impacto direto na satisfação dos colaboradores. Eles atuam como estratégias de retenção de talentos, promovendo bem-estar, segurança e motivação. Os benefícios, quando bem planejados, aumentam a satisfação no trabalho e contribuem para um clima organizacional mais saudável e produtivo.

As limitações desta pesquisa está em considerar apenas a perspectiva dos colaboradores, sem incorporar a visão da gestão quanto à formulação e implantação dos benefícios oferecidos. Por isso, recomenda-se a realização de estudos futuros incluindo a perspectiva de outros atores como a gestão e estudos comparativos entre empresas de diferentes segmentos. Também seria interessante investigar a relação entre tipos incomuns de benefícios como: apoio à educação ou programas de qualidade de vida.

Por fim, esta pesquisa contribui para o entendimento do papel dos benefícios não salariais como instrumentos de valorização dos trabalhadores. Ao evidenciar a percepção dos colaboradores sobre esses incentivos, o trabalho reforça a importância de políticas organizacionais que vão além da remuneração financeira, visando à construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e motivadores.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/291>. Acesso em: 01 mar. 2025.
- BERNARDIM, Márcio Luiz; ARAÚJO, Joceliane Antunes. Os benefícios extrassalariais no âmbito da remuneração: um diagnóstico da prática empresarial em um município do interior do estado do Paraná. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 2, p. 79-92, 2016. Disponível em: <https://navus.sc.senac.br/navus/article/view/320/289>. Acesso em: 01 mar. 2025.
- BOHLANDER, George; SNELL, Scott; MORRIS, Sandra. **Administração de recursos humanos**. 17. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2019.
- BONILLA, María Alejandra Maldonado. **Recompensas e retenção de profissionais voltados para atividades de conhecimento em organizações**. 2013. 145 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/107085/318582.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 jul. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora n.º 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde**. Brasília, 2005. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/comissoes-tripartites-antiores-ao-decreto-9-759-2019-1/legislacao-ctpn-nr32.rar/view>. Acesso em: 28 jul. 2025.
- CARROLL, Archie B.; SHABANA, Kareem M. The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice. **International Journal of Management Reviews**, Oxford, v. 12, n. 1, p. 85–105, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>. Acesso em: 28 jul. 2025.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- FREITAS, Maria de; PEREIRA, Kamilly; REIS, Renata. **Benefícios corporativos**. 2023. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/13457>. Acesso em: 02 mar. 2025.
- FONSECA, Isabela Negrão Leme; NUNES, Kauany Ribeiro de Moraes; VAZ, Rafaela do Nascimento; FELISBERTO, Samuel de Almeida. **As vantagens dos benefícios corporativos como fator de motivação nas empresas**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Administração) – Centro Paula Souza, São Paulo, 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/28570>. Acesso em: 02 mar. 2025.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GRAY, David E. **Pesquisa no mundo real**. Porto Alegre: Artmed, 2012.
- HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The motivation to work**. Transaction Publishers, 2011. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC&redir_esc=y. Acesso em: 02 mar. 2025.

- JUDGE, Timothy A.; BONO, Joyce E.; LOCKE, Edwin A. Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, n. 2, p. 237-249, 2000. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2000-15247-007>. Acesso em: 02 mar. 2025.
- KERBER, Soraia; SCHNEIDER, Alexandre Marcelo. Benefícios flexíveis. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 4, n. 1, 2012. Disponível em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/134>. Acesso em: 27 jul. 2025.
- MASLOW, Abraham Harold. **A theory of human motivation**. Psychological Review, v. 2, p. 21-28, 1943.
- MILKOVICH, George T.; NEWMAN, Jerry M. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.
- MOITINHO, Geraldo Cardoso. Remuneração, benefícios e a retenção de talentos nas organizações. **Revista Digital de Administração**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 39-46, 2011. Disponível em: <https://ojs.uniceplac.edu.br/index.php/rea/issue/view/58/104>. Acesso em: 10 jan. 2025.
- PIZOLOTTO, Maira Fátima. **Políticas de benefícios sociais em empresas do setor metal-mecânico do Rio Grande do Sul**. 2000. Dissertação (Mestrado em Administração) — Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/2792>. Acesso em: 28 jul. 2025.
- REIS SAMPAIO, Jáder dos. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista de Administração RAUSP**, v. 44, n. 1, p. 5-16, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417526001.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2025.
- SANTOS, Rogério Pereira dos. **Trabalhador portuário avulso do porto de Santos: relações entre trabalho e saúde**. 2009. Disponível em: <https://tede.unisantos.br/handle/tede/555>. Acesso em: 10 jan. 2025.
- SANTOS JUNIOR, Marcos Camargo dos. **Bem-estar no trabalho, capital psicológico e as decorrências na intenção de rotatividade no trabalho**. 2024. Disponível em: <https://tede.unisantos.br/handle/tede/8027>. Acesso em: 25 jan. 2025.
- SALLES TEIXEIRA, Maria Clara; FRANÇA, Sergio Luiz Braga. Clima organizacional e satisfação no trabalho: contribuições para a gestão estratégica de pessoas em instituição pública. In: **SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA**, 10., 2013, Resende. *Anais* [...]. Resende: AEDB, 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/51718599.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2025.
- SIQUEIRA, Marta Helena de Freitas. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, p. 453–464, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 25 jan. 2025.

APÊNDICE A — TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro que aceito participar da pesquisa sobre Benefícios não salariais e satisfação no trabalho, desenvolvida por Luan Brito Rocha, no âmbito do curso de Graduação em Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará. A participação é voluntária, em local e data previamente ajustados.

Declaro que fui informado(a):

- 1) que a pesquisa tem objetivo exclusivamente acadêmico e científico, podendo gerar publicações desta natureza;
- 2) que tenho a liberdade de não responder a qualquer pergunta, assim como recusar, a qualquer tempo, participar da pesquisa, interrompendo minha participação, temporária ou definitivamente;

Fortaleza-CE, de de 2025.

Nome do participante:.....

Participante

Pesquisador

APÊNDICE B — QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARTICIPANTES

BLOCO I - PERFIL DO PARTICIPANTE

- 1) Qual a sua idade? _____
- 2) Qual a data que você iniciou na empresa? ____/____/____
- 3) Qual o seu cargo atual? _____
- 4) Você reside a quantos km do Porto do Mucuripe? _____
- 5) Qual o seu estado civil? _____
- 6) Você tem filhos? () Sim, quantos? ____ Qual a idade deles? _____ () Não
- 7) Até qual ano você estudou? _____

BLOCO II - BENEFÍCIOS NÃO SALARIAIS DISPONIBILIZADOS PELA EMPRESA AOS FUNCIONÁRIOS

- 8) Quais benefícios não salariais você recebe atualmente?
 Vale Alimentação Vale Refeição Vale Combustível Vale Transporte
 Plano Odontológico Auxílio Moradia Plano de Saúde
 Alimentação gratuita na empresa
- 9) Você gostaria de receber algum outro benefício não salarial? Qual seria?
- 10) Você já fez essa sugestão para a empresa?

BLOCO III - PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE A IMPORTÂNCIA DOS BENEFÍCIOS NÃO SALARIAIS OFERECIDOS

- 11) Qual a importância dos benefícios não salariais oferecidos pela empresa para:
 - a) a sua qualidade de vida?
 - b) o seu bem-estar no trabalho?
 - c) a sua produtividade no trabalho?
 - d) a sua satisfação com a empresa?
- 12) Você já teve alguma dificuldade em utilizar algum dos benefícios oferecidos? Se sim, poderia contar?
- 13) Algum dos benefícios poderia ser cancelado? Qual? Por que?
- 14) Algum desses benefícios poderia ser substituído? Qual? Substituído por o que?

BLOCO IV - BENEFÍCIOS NÃO SALARIAIS OFERECIDOS PELA EMPRESA IMPACTAM NA PERMANÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS NA EMPRESA

- 15) A empresa investe o suficiente em benefícios não salariais para seus funcionários?
- 16) Você já considerou deixar a empresa? Se sim, os benefícios oferecidos influenciaram sua decisão de permanecer na empresa?

- 17) Se outra empresa oferecer um salário semelhante, mas com benefícios inferiores, você mudaria de trabalho?
- 18) Você permanece na empresa por causa dos benefícios que recebe?
- 19) Se você tivesse que escolher entre um aumento salarial ou um benefício não salarial, qual você escolheria? Qual benefício seria?
- () Aumento salarial.
- () Benefício não salarial, _____