

ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

**BENEFÍCIOS IMPLEMENTADOS PELO SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO DO
ESTADO DO PIAUÍ**

RESUMO

O presente estudo aborda acerca dos programas de benefícios organizacionais a partir do cenário pandêmico vivenciado em 2020, embasado na premissa de que a COVID-19 trouxe novos paradigmas para as organizações e vem afetando a relação entre empregado e empregador para manutenção dos empregos e empresas. A partir desse pressuposto, o objetivo do presente trabalho é analisar os benefícios implementados pelo Sesc Piauí aos colaboradores do corpo técnico do Sesc Praia no triênio 2018/2020. Quanto à metodologia, a pesquisa é de natureza descritiva e exploratória, com uma abordagem de cunho qualitativo, por meio de um estudo de caso. O universo da pesquisa foi constituído pelos colaboradores do Sesc Praia, bem como o gerente, através de questionários semiestruturados, criados pelo programa *Google Forms* e aplicados de forma *on-line*. Nesse contexto, observa-se que todos os colaboradores entrevistados tiveram suas atividades afetadas e/ou interrompidas, havendo alguma alteração em seus benefícios, especialmente em questões salariais com a suspensão de contrato e carga horária. Constatou-se que, houve impacto temporário de em alguns benefícios considerados relevantes e a implementação do Programa de Demissão Incentivada, e que esses influenciaram na percepção dos colaboradores no clima organizacional.

Palavras-chave: Sesc Praia; benefícios organizacionais; COVID-19.

ABSTRACT

The present study addresses organizational benefits programs from the pandemic scenario experienced in 2020, based on the premise that COVID-19 has brought new paradigms to organizations and has been affecting the relationship between employee and employer to maintain jobs and companies. Based on this assumption, the objective of the present work is to analyze the benefits implemented by Sesc Piauí to the employees of the technical staff of Sesc Praia in the 2018/2020 triennium. As for the methodology, the research is descriptive and exploratory, with a qualitative approach, through a case study. The research universe consisted of Sesc Praia employees, as well as the manager, through semi-structured questionnaires, created by the *Google Forms* program and applied online. In this context, it is observed that all employees interviewed had their activities affected and/or interrupted, with some change in their benefits, especially in salary issues with the suspension of contract and workload. It was found that there was a temporary impact on some benefits considered relevant and the implementation of the Incentive Dismissal Program, and that these influenced the employees' perception of the organizational climate.

Keywords: Sesc Praia; organizational benefits; COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

Diante do cenário que está sendo vivido atualmente por grande parte das corporações mundiais em razão da pandemia da COVID-19, há inúmeras preocupações organizacionais e crises acontecendo mesmo que as organizações desenvolvam estratégias para evitá-las (GAMA; LANA, 2020, p. 1). De acordo com Werneck (2020), a COVID-19 trouxe novos paradigmas e as empresas tiveram que buscar alternativas que viabilizassem a continuação de suas atividades, sendo uma delas o reconhecimento do capital humano como relevante para a garantia de que sua influência se mantenha positiva para sucesso organizacional em situações de emergência.

O bem-estar dos colaboradores se faz fundamental para o levantamento das informações organizacionais que perpassam o grau de satisfação e manutenção nas organizações, onde a percepção acerca do ambiente de trabalho pode ser observada através do clima organizacional e motivacional (DE FRANÇA CRUZ; NASCIMENTO, 2020). Dessa forma, a pandemia da COVID-19 ocasionou instabilidade no ambiente de trabalho e novos desafios para as organizações, exigindo tomadas de decisões rápidas e não programadas em um ambiente externo insalubre.

As organizações em sua maioria tendem à estabilização em seus processos e rotinas e qualquer mudança brusca nessas estruturas possui, como efeito colateral, potencial para desestabilização organizacional (PERINI; CARNEIRO, 2020). Assim está sendo o efeito da COVID-19 nas organizações de modo em geral que, inicialmente, veio com a queda brutal da atividade econômica e restrições trazidas pelo isolamento social (GULLO, 2020), bem como vem trazendo “perda na oferta de trabalho em decorrência de morbidade e mortalidade” (PORSSE et al., 2020).

No Brasil, o trabalho assalariado durante essa calamidade pública foi reunido inicialmente por um conjunto de medidas trabalhistas que estimulassem e preservassem os contratos de trabalho, como a antecipação de férias, concessão de férias coletivas, bancos de horas e até mesmo o uso de teletrabalho (HORN, 2020). Contudo, não se sabe ao certo se essas medidas repercutiram nas organizações a fim de manter o vínculo empregatício das pessoas frente a um momento de contenção de despesas, ou muito mesmo mantido os antigos benefícios dessas pessoas em sua renda.

O Serviço Social do Comércio (SESC) no Piauí também sofreu com os impactos da pandemia ao passo que adotou medidas estratégicas a fim de minimizá-los, sendo um deles através da suspensão temporária das atividades do Sesc Praia após o isolamento social dos colaboradores (SESC PIAUI, 2020a). Diante do exposto, a presente pesquisa está embasada na premissa de que a pandemia da COVID-19 trouxe novos paradigmas em 2020 e que vem afetando a relação entre empregado e empregador para manutenção dos empregos e empresas. Para tal, a referida pesquisa tem por questão norteadora, a seguinte indagação: quais os benefícios implementados pelo Sesc Piauí aos colaboradores do corpo técnico do Sesc Praia no triênio 2018/2020?

Partindo deste pressuposto, o objetivo desta pesquisa será analisar os benefícios implementados pelo Sesc Piauí aos colaboradores do corpo técnico do Sesc Praia no triênio 2018/2020, desdobrando-se nos seguintes objetivos específicos: averiguar os benefícios implementados pelo Sesc Piauí aos colaboradores do corpo técnico do Sesc Praia no triênio 2018/2020; verificar as percepções preliminares dos colaboradores do corpo técnico do Sesc Praia no que

tange pacotes de benefícios e clima organizacional; avaliar os impactos da COVID-19 sob os benefícios implementados no Sesc Praia e seus desdobramentos junto aos colaboradores.

Em virtude da complexidade da temática abordada, julga-se relevante, pois ainda é incipiente mensurar se as respostas das organizações, inclusive do Sesc Piauí, que está conseguindo se manter no mercado, foram estratégicas, assertivas ou até mesmo intuitivas, baseadas nas medidas e orientações das três esferas do governo, a fim de minimizar as despesas, evitar demissões de seus funcionários e manter seus benefícios.

O trabalho está estruturado em quatro seções da seguinte forma: a próxima seção apresenta o referencial teórico, que discorre sobre uma contextualização do clima organizacional e dos programas de benefícios nas organizações; a seção 3 trata da metodologia do trabalho, com a apresentação dos métodos e instrumentos utilizados e os procedimentos para realização do estudo; a seção 4 trata sobre os resultados encontrados por meio da aplicação de questionários direcionados aos colaboradores do corpo técnico do Sesc Praia e ao gerente do hotel; e, por fim, a última seção versa acerca às conclusões e recomendações do presente estudo.

2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Com o passar dos anos, os trabalhadores começaram a ser percebidos como parte importante dentro de uma organização e não somente como uma mão de obra no chão de fábrica. Isso se deu com a revolução dentro das teorias na área de gestão de pessoas que passou a perceber e valorizar o ser humano e suas necessidades, a fim de deixá-lo mais confortável, dentro do ambiente propício para o desenvolvimento do seu desempenho de forma satisfatória (RODRIGUES; RODRIGUES; SANTOS, 2018).

Englobando tal cenário, surge o termo clima organizacional que é referente ao ambiente de uma organização, onde os colaboradores realizam suas tarefas. Este é capaz de influenciar na motivação destes trabalhadores que, conseqüentemente, pode deixá-los motivados ou não, levando-os a colaborarem com objetivos organizacionais (ESPÍRITO SANTO, 2016; GARCIA, 2017). Para Sierra et al. (2017, p. 223) o conceito de clima “consiste nos comportamentos, sentimentos e atitudes que distinguem a vida nas organizações”. É a percepção coletiva que os colaboradores têm do ambiente que estão inseridos.

O clima organizacional deve ser um termômetro de satisfação dos diversos atores da empresa em relação aos diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, através da política de Recursos Humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional (salário, liderança, benefícios concedidos, dentre outros) e identificação com a empresa (SMIDT; CORONEL, 2020). Assim, ela é compreendida pelos valores, crenças e atitudes da empresa que os empregados compartilham (RIBEIRO, 2008, p.29), podendo influenciar os hábitos das pessoas e principalmente nos resultados da organização, pois, de acordo com Barreto et al. (2013, p. 34-35), permeia em diferentes setores e níveis das empresas.

A partir desse entendimento, observa-se a relevância do fator humano em auxiliar e manter a organização ativa no mercado com a percepção de que os colaboradores recompensados em sua maioria, possuem motivação ao trabalho, realizando “qualquer atividade com mais qualidade e eficiência” (MUSSAK, 2003, p. 135). A satisfação e a motivação são pautadas como referência das necessidades

dos colaboradores no meio organizacional. Percebe-se que não são apenas por estímulos salariais e econômicos, mas por recompensas sociais e simbólicas (CARVALHO et al., 2013).

A satisfação e a motivação surgem através das necessidades dos colaboradores e podem ser divididas em duas etapas. Na primeira, é levada em consideração as necessidades fisiológicas, que são aquelas que precisamos para sobreviver, como comer, dormir, sentir segurança, dentre outros. A segunda é condicionada à primeira, pois quando consegue-se alcançar fica mais fácil atingir a secundária. Esta é relacionada a parte social, como esse indivíduo é percebido pelo outro e se existe um relacionamento saudável no grupo que está inserido ou a obtenção de um cargo almejado, por exemplo (RODRIGUES; RODRIGUES, SANTOS, 2018).

Para compreender essas necessidades, é preciso entender o que esse indivíduo necessita e, segundo Claro e Profeta (2018), os aspectos motivacionais são fatores diversos e que os mais perenes são aqueles que se originam no próprio indivíduo. Por outro lado, alguns fatores motivadores podem ser estimulados por meio de ações objetivas da organização com a disponibilização de benefícios tangíveis e imediatos, os quais levam a diferença entre as organizações na escolha de local de trabalho, empregadoras e retentoras de talentos (CLARO; PROFETA, 2018).

Assim, quando existe um bom clima organizacional, é perceptível a valorização dos colaboradores daí a necessidade de se mensurar o ambiente atual de uma empresa para, posteriormente, trabalhar os dados em um plano de ação, buscando objetivar a qualidade pessoal, a motivação, a retenção de talentos, além do alinhamento com os objetivos organizacionais na busca de melhores resultados (RODRIGUES; RODRIGUES; SANTOS, 2018).

2.1 Programas de Benefícios Organizacionais

Para compreender como funciona um programa de benefícios, é necessário antes perceber que a relação entre trabalhador e a empresa tem início através da formalização de um contrato de trabalho, onde são expressas as condições para tal função, bem como, a remuneração e benefícios que podem ser concedidos em decorrência do cargo. Cabe destacar, que estes são previstos com a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), no Decreto de Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1945 (BERNADIM; ARAÚJO, 2016; BASILE, 2017).

No ambiente de trabalho existem diferentes programas de benefícios para compor o salário previsto pela CLT, sendo que é possível evidenciar duas formas de remuneração da organização (fixa e variável). A maioria tende a usar remuneração fixa, que é atribuída aos colaboradores, independentemente de sua produtividade; Já a remuneração variável é uma forma de reconhecimento e incentivos aos colaboradores, sendo o seu desempenho recompensando através de programas de benefícios, podendo a organização distribuir eles nas seguintes formas: aumento de salários, auxílio-alimentação, vale transporte, participação nos resultados da empresa, planos de saúde, vale cultura, entre outros (MOURA; PEREIRA; BEZERRA, 2020).

Partindo desse pressuposto, é notório que as regras existentes coletivas e individuais do trabalho priorizam proporcionar vantagens aos trabalhadores para, conseqüentemente, melhorar suas vidas, visto que, antes da promulgação da lei a carga horária era excessiva e não existiam tais benefícios. Após a CLT, mesmo o

plano de benefícios não sendo uma regra, trouxe mudanças na composição da carga horária, décimo terceiro, previdenciários, dentre outros (DE ALBUQUERQUE ALVIM; ALVIM, 2011). Assim, Carvalho et al. (2013, p.34) corroboram que “os programas de benefícios e incentivos interferem diretamente no comportamento organizacional dos colaboradores” que estão associados à produção do trabalhador e às metas da empresa, envolvendo a motivação, satisfação e o comprometimento na realização das tarefas.

Nesse panorama, os benefícios possibilitam maiores vantagens competitivas e maximização do desempenho da equipe, uma vez que o desempenho é um indicador de sucesso organizacional (ROSA, 2012). Assim, afirma-se que os benefícios a empregados são todas as formas de compensação fornecidas pelas entidades em troca de serviços prestados pelos seus colaboradores ou pela rescisão do contrato de trabalho (CPC, 2012).

Ressalta-se ainda que a escolha desses benefícios muitas vezes não é por parte dos colaboradores e sim da organização, que são oferecidos para determinados funcionários ou grupos funcionais (BERNARDIM, 2011). A partir de uma ótica econômica, as organizações têm o poder de decisão acerca da manutenção, suspensão ou alteração dos benefícios já implementados, elegendo aqueles julgados convenientes às suas necessidades atuais.

Numa outra abordagem, de acordo com Gheno (2011), os benefícios são uma forma de remuneração indireta que a empresa oferece aos funcionários com o intuito de satisfazer suas necessidades pessoais, sendo uma importante variável no pacote de remuneração. Nesse contexto, pode ser considerado um diferencial estratégico para as empresas, mas é difícil identificar quais são os benefícios que mais seriam valorizados pelos funcionários e como comunicá-los para a retenção de talentos (PERES, 2011).

Portanto, os programas de benefícios organizacionais tendem a provocar um efeito na produção e no esforço do colaborador, de uma forma que eleve a qualidade e a eficiência da força de trabalho, enfatizando assim a sua concessão por meio da valorização dos indicadores do balanço social da organização (AMARAL et al., 2013; TINOCO et al., 2011; ORO; RENNER; BRAUN; 2013).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia quanto à abordagem, classifica-se de cunho qualitativo, uma vez que a pesquisa se preocupou com percepções dos funcionários acerca do ambiente de uma organização e os efeitos da Covid-19 sob programas de benefícios oferecidos aos colaboradores do Sesc Praia. Assim, o pesquisador objetiva esclarecer o motivo pelo qual determinado fato ocorre, ou seja, o porquê das coisas (SILVEIRA; CORDOVA, 2009).

Quantos aos fins, a pesquisa é de natureza descritiva e exploratória. Descritiva por remeter a descrição das características da população estudada, com a finalidade de analisar, registrar e encontrar a frequência e a relação entre variáveis (GIL, 2010). Já a pesquisa exploratória por proporcionar uma familiaridade com o problema de forma a construir hipóteses e deixá-lo mais explícito (GIL, 2010), onde Malhotra (2012, p. 100) complementa que o seu objetivo “é explorar ou fazer uma busca em um problema ou em uma situação para prover critérios e maior compreensão”.

Quantos aos meios de investigação, adotou-se um estudo de caso, que é caracterizado por ser uma investigação empírica que objetiva estudar um fenômeno

contemporâneo dentro de um ambiente específico (YIN, 2005), correspondente quando “as circunstâncias são complexas e podem mudar, quando as condições que dizem respeito não foram encontradas antes, quando as situações são altamente politizadas e onde existem muitos interessados” (LLEWELLYN; NORTHCOTT, 2007, p. 195).

O universo da pesquisa foi constituído pelos colaboradores que fazem parte do corpo técnico do Sesc Praia, bem como o gerente do Sesc Praia, que corresponde respectivamente a 30 colaboradores e 1 gerente, totalizando 31 pessoas (SESC PIAUÍ, 2020b). Assim, o critério de inclusão foi o ano de admissão até o ano de 2020, sob a premissa de que do trabalhar entre 02 a 04 anos (ou mais) é considerado relevante, pois propicia o sujeito de pesquisa ter usufruído da maior parte dos benefícios oferecidos pelo Sesc Praia e ter percepção mais apurada acerca do assunto. Como fator de exclusão, destacam-se os desafios e dificuldades ao aplicar os questionários com os colaboradores em gozo de férias, demitidos no decorrer da pesquisa, e aqueles que não aceitaram participar por motivos diversos.

Assim, foi coletada uma amostra de 21 respondentes, incluindo o gerente, que se dispuseram a responder o questionário disponibilizado por meio eletrônico. Os dados foram coletados no mês de agosto de 2021. Utilizou-se como instrumento para a coleta de dados, dois questionários, sendo um direcionado aos colaboradores do corpo técnico do Sesc Praia e outro direcionado ao gerente do Sesc Praia, contendo perguntas fechadas e discursivas. Foram aplicados de forma *on-line*, e criados pelo programa *Google Forms*, pois disponibiliza as informações em forma de gráficos e planilhas, proporcionando um resultado mais prático e organizado, que, para Hsieh e Dawson (2010), é um método rápido e eficaz para a criação de perguntas e para analisar os seus resultados.

Os questionários foram semiestruturados contendo perguntas a respeito da temática em questão. Desta maneira, um questionário foi enviado para o gerente do Sesc Praia com a finalidade de evidenciar os pacotes de benefícios e incentivos que a empresa possui, bem como coletar material para corroborar evidências normativas da instituição. Em seguida, foi aplicado outro questionário com os colaboradores do corpo técnico, objetivando analisar os benefícios implementados aos colaboradores, essencialmente no triênio de 2018/2020.

A análise dos dados foi baseada pela análise de conteúdo (BARDIN, 2011) que categoriza os resultados e o levantamento das unidades de investigação, buscando descrever os benefícios implementados pelo Sesc PiauÍ, do qual podem ter sido alterados, suspensos ou extintos, parcialmente ou total, em virtude da recessão econômica das organizações trazidas pela Covid-19.

O tratamento das respostas subjetivas, após coletadas, foi sistematicamente organizado com a finalidade de abranger a realidade do objeto em estudo, sendo transcrito, codificado e analisado qualitativamente através de tabelas utilizando o *Excel*, por meio da análise textual discursiva e o *software wordcloud*, para ilustrar através de Nuvens de Palavras (NP), os assuntos mais abordados do discurso individual de cada entrevistado, pois apresenta o grau de frequência e relevância das palavras em um determinado contexto (VILELA; RIBEIRO, 2020).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos dados permitiu identificar as variáveis que compreendem a sexo, idade, ano de admissão, tipos de benefícios implementados pelo Sesc PiauÍ

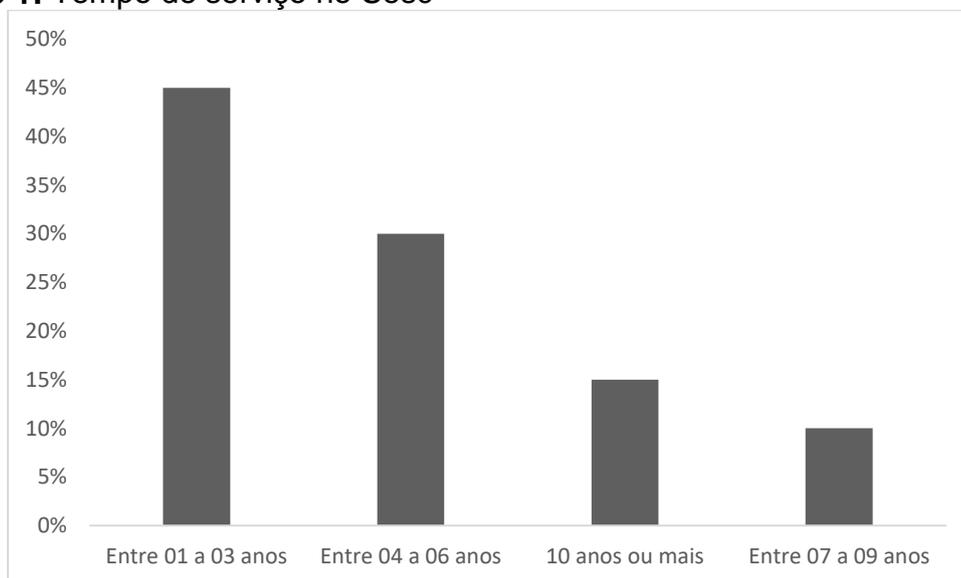
no triênio 2018/2020, e possíveis impactos decorrentes da pandemia em 2020, sintetizados em gráficos e quadros a seguir.

4.1 Análise dos dados

4.1.1 Categoria de análise dos colaboradores do corpo técnico Sesc Praia

As primeiras perguntas dessa pesquisa corresponderam ao perfil sociodemográfico, onde teve a adesão de 20 respondentes, destas, 12 pessoas foram do sexo feminino (60%) e 8 foram do sexo masculino (40%), sendo a faixa etária predominante de 30 a 39 anos, representando 60% (12 pessoas), e as demais foram: 25 a 29 anos (20%) e 40 a 49 anos (20%). Ressalta-se que 10 colaboradores deixaram de responder a pesquisas, por motivos diversos (demitidos no decorrer da pesquisa, bem como aqueles que não aceitaram participar). De certo, foi evidenciado um perfil de colaborador adulto, com experiência profissional em parâmetro ao tempo de serviço no Sesc, Gráfico 1.

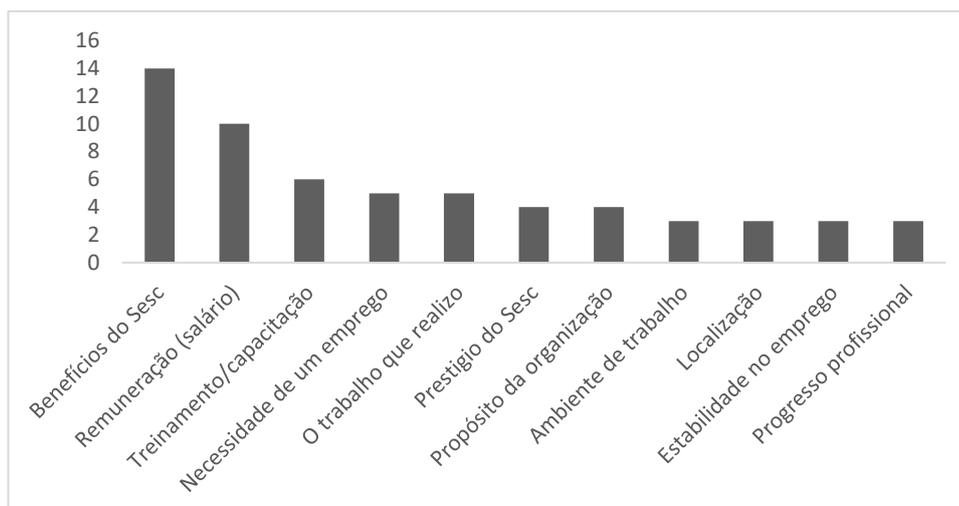
Gráfico 1: Tempo de serviço no Sesc



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No Gráfico 2, são apresentadas três motivações por colaborador pelas quais permanecem no ambiente de trabalho. Logo, os benefícios oferecidos pelo Sesc, a remuneração (salário) e possibilidade de treinamento/capacitação foram as principais motivações escolhidas pelos respondentes, obtendo 14, 10 e 6 pontuações respectivamente. Já os menos pontuados, que tiveram uma pontuação igual (3), foram o ambiente de trabalho, localização, estabilidade e as chances de progresso profissional. Houve alternativas que não foram selecionadas por nenhum respondente, sendo: relacionamento com a chefia (gestor), flexibilidade de horários, autonomia no trabalho e reconhecimento.

Gráfico 2: Motivos de permanência no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Outras duas perguntas foram realizadas, sendo que na primeira questionou se o respondente indicaria um amigo para se candidatar a um emprego no Sesc Praia, e 65% responderam que definitivamente indicaria e 35% provavelmente que sim, demonstrando um grau de satisfação com o ambiente de trabalho e um sentimento positivo no que tange o clima organizacional, como corrobora Smith e Coronel (2020). Já a segunda pergunta foi em relação aos benefícios sociais do Sesc, que 85% dos respondentes tiveram explicações no momento de sua admissão e 15% tiveram informações parciais. Assim, o Quadro 1 buscou verificar a percepção dos colaboradores acerca da importância de alguns benefícios oferecidos pelo Sesc Praia.

Quadro 1: Benefícios sociais oferecidos pelo Sesc Praia

CATEGORIA	ESCALA					Total
	Às vezes importante	Importante	Moderado	Muito importante	Não é importante	
Ter refeição no local de trabalho	0	5	0	15	0	20
Refeitório para os colaboradores	0	5	0	15	0	20
Serviço de transporte para o trabalho	0	5	1	14	0	20
Local para descanso no local de trabalho	1	7	2	10	0	20
Ter seguro de vida	0	10	0	10	0	20
Plano de saúde	0	4	0	16	0	20
Possibilidade de empréstimos	2	11	2	4	1	20
Bonificações (resultados de produtividade/meta)	2	8	1	9	0	20
Horário flexível no trabalho	0	5	2	13	0	20
Compensação de horas extras com folga	0	6	1	13	0	20
Serviços sociais	0	6	0	14	0	20

Descontos nos serviços internos	1	6	0	13	0	20
Programa de auxílio à educação	0	4	0	16	0	20
Programas de bem-estar e qualidade de vida	0	8	0	12	0	20
Eventos motivacionais e recreativos	1	8	1	10	0	20
Incentivo a viagem e turismo	2	10	0	8	0	20

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A partir do Quadro 1, pode-se inferir que a maioria dos benefícios descritos são considerados importantes, visto que apenas um respondente apontou que a possibilidade de empréstimos não é importante. Já em relação aos mais apontados como muito importantes, foram: plano de saúde, programa de auxílio à educação, ter refeição no local de trabalho, refeitório, serviço de transporte e serviços sociais. Em busca de uma maior compreensão acerca dos benefícios mais e menos utilizados pelos respondentes, o Quadro 2 faz uma síntese das respostas pontuadas.

Quadro 2: Benefícios mais e menos utilizados pelos Colaboradores do Sesc Praia

CATEGORIA	RESPOSTAS		
	MAIS	MENOS	
Quais os benefícios mais e os menos utilizados e valorizados por você?	1	Valorizado Odontologia.	Atividade física.
	2	Refeição no local de trabalho e serviço de transporte-casa-trabalho-casa.	Incentivo a viagem e turismo e eventos motivacionais e recreativos.
	3	Descontos nos serviços internos.	Incentivo a viagem.
	4	Plano de saúde e serviços sociais.	-
	5	Plano de saúde.	Incentivo a viagem e turismo.
	6	Transporte.	Empréstimo consignado.
	7	Plano de saúde.	Transporte.
	8	Plano de saúde.	Lazer.
	9	Os benefícios na área da saúde e lazer.	-
	10	Alimentação.	Plano de Saúde.
	11	Recreação com família e dentistas.	Incentivo a viagem.
	12	Plano de Saúde.	-
	13	Alimentação e transporte.	Capacitação.
	14	Plano de saúde e refeição.	Empréstimo.
	15	Plano de saúde.	Transporte casa-trabalho.
	16	Serviço de transporte, refeição e empréstimo consignado.	Serviços sociais e eventos recreativos.
	17	Refeições no ambiente de trabalho e.	Programas de bonificação.
	18	Plano de saúde, e alimentação no local de trabalho.	Incentivo a viagem, desconto no serviço interno.
	19	Serviço de transporte, e plano de saúde.	Descontos nos serviços internos, serviços disponibilizados nas unidades (academia, tratamento odontológico, cursos).
	20	Alimentação, transporte e plano de saúde.	-

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Praia no triênio 2018/2020?	passeio de confraternização, treinamentos.
Dos benefícios citados na questão anterior, cite 03 (três) que você considera relevante?	Plano de saúde, refeições e cursos de aperfeiçoamento.
Quais os mais e os menos utilizados e valorizados pelos colaboradores internos do Sesc Praia?	MAIS: Plano de saúde, ajuda de custo, auxílio alimentação, transporte, refeições. MENOS: cortesia de 03 dias em um dos hotéis da rede, cursos de aperfeiçoamento.
De acordo com as deliberações adotadas em virtude da Covid-19 em 2020, qual foi o impacto sob os benefícios implementados no Sesc Praia?	Houve a suspensão de alguns benefícios visando redução das despesas como estratégia de buscar equilíbrio financeiro.
Com base em sua experiência, e dentro dos preceitos legais, quais mudanças você propõe para os benefícios internos do Sesc Praia?	Retornar os benefícios que foram suspensos, estender os benefícios aos dependentes dos funcionários.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O Quadro 4 dispõe as perguntas e respostas do gerente sobre os benefícios no triênio 2018/2020. Assim, percebe-se que quando questionado acerca dos benefícios implementados no Sesc Praia, é possível destacar diversos e, em sua ótica, que os mais utilizados são planos de saúde, ajuda de custo, auxílio alimentação, transporte e refeições. Além disso, foi pontuado os menos utilizados, que são: cortesia de 03 dias em um dos hotéis da rede, e cursos de aperfeiçoamento.

Tendo em vista o propósito e as principais vantagens de oferecer benefícios aos colaboradores do Sesc Praia, o respondente destacou que há aumento da satisfação coletiva e bem-estar geral, que aproxima e promove melhorias das relações dentro da empresa e melhora o trabalho coletivamente, o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um dos colaboradores.

Acrescenta-se ainda que houve suspensão de alguns benefícios a fim de retenção de custos, dentre esses destacam-se: 1) Suspensão de contrato de trabalho; 2) Suspensão temporária do transporte e alimentação; 3) Suspensão temporária da cortesia de 03 dias em um dos hotéis da rede, e; 4) Implementação do Programa de Demissão Incentivada (PDI), que estimulou o desligamento voluntário de empregados aposentados, garantindo o recebimento de todas as verbas rescisórias trabalhistas, além de vantagens e os incentivos financeiros e sociais.

Dessa forma, pode-se inferir que os principais benefícios implementados pelo Sesc Piauí no triênio 2018/2020 foram: plano de saúde, ajuda de custo, auxílio alimentação, desconto especial nos serviços, cortesia de 03 dias em um dos hotéis da rede, cursos de aperfeiçoamento, transporte, refeições, passeio de confraternização, treinamentos e o PDI.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em linhas gerais, e em consonância com os resultados alcançados, averiguou-se quais os benefícios implementados pelo Sesc Piauí aos colaboradores do corpo técnico do Sesc Praia no triênio 2018/2020. Dentre esses, destacam-se os mais relevantes e utilizados pelos respondentes que foram: plano de saúde, auxílio alimentação, transporte e refeições. Em contraste, o menos utilizado foi o incentivo viagem, que se resume a cortesia de 03 dias em um dos hotéis da rede.

De um modo geral, o gerente entrevistado considera que os programas de benefícios sociais oferecidos pela Sesc Praia incentivam o desempenho dos

colaboradores em busca de melhores resultados, bem como uma satisfação e bem-estar coletivo. Nesse sentido, no que tange o clima organizacional, foram apontadas as percepções dos colaboradores em relação à motivação no ambiente de trabalho, sendo destacados os próprios benefícios já oferecidos pelo Sesc (plano de saúde, alimentação, transporte, dentre outros), tal como a remuneração (salário) e a possibilidade de treinamento/capacitação. Além disso, há um nível de satisfação no trabalho dos colaboradores que podem ser classificados, em algumas dimensões, como satisfatória e positiva, especialmente pela indicação de um amigo para se candidatar a um emprego no Sesc Praia.

Dito isso, ao avaliar o impacto da COVID-19 sob os benefícios implementados no ambiente organizacional do Sesc Praia, nota-se que houve a continuidade de alguns benefícios relevantes e a implementação do PDI. No entanto, foi necessária a adoção de medidas estratégicas e orientações em virtude da crise sanitária e econômica vivenciada em 2020, com base nas normativas impostas pelo Estado, a fim de minimizar as despesas e evitar demissões de seus funcionários e a manutenção do emprego e dos benefícios.

Em suma, foi possível identificar que os fatores internos supracitados influenciaram no clima organizacional percebido no período, em virtude de um cenário de crise e incerteza. Assim, a percepção dos colaboradores pode ser compreendida pela satisfação na manutenção de alguns benefícios e o emprego, e de como as medidas influenciaram no ambiente de trabalho por meio das implicações que a pandemia trouxe.

Com base no estudo, espera-se contribuir com a literatura acadêmica no que tange o clima organizacional em períodos de crise, estimulando o desenvolvimento e implementação de estratégias relacionadas à temática e corroborando com outras instituições e gestores a fim de ajudar na implementação de benefícios sociais, especialmente para criação de ferramentas estratégicas para gerar bem-estar positivos aos colaboradores. Sugere-se que sejam realizadas outras pesquisas em outras instituições do sistema “S” a fim de um comparativo e validação das medidas adotadas, bem como, uma análise do clima organizacional no pós-pandemia.

REFERÊNCIAS

AMARAL, C. T. et al. Análise das demonstrações contábeis e indicadores sociais da Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE–GT). **ReFAE – Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 4, n. 2, p. 2-24, 2013. Disponível em: <<http://www.repositorio.furg.br/handle/1/5730>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

WORDCLOUDS. **Software**. Disponível em: <<https://www.wordclouds.com>>. Acesso em: 08 Out. 2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Edições 70. Lisboa. Portugal, 2011.

BARRETO, L. M.T.S et al. Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? **RADM**. São Paulo, v. 48, n.1, p. 34-52, 2013. Disponível em:<<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S008021071630276X>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

BASILE, C. R. O. **Direito do trabalho**: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BERNARDIM, M. L.; ARAÚJO, J. A. 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://www.redalyc.org/pdf/3504/350454046007.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

CARVALHO, M. B.; DOS SANTOS JUNIOR, A. B.; SANTOS, B. G. de; OLIVEIRA, M. S.; SOUZA, R.V. O papel dos benefícios e incentivos na satisfação do colaborador e nas estratégias das empresas. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT-SERGIPE**, v. 1, n. 3, p. 31-44, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/985>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

CLARO, J. A. C. D. S.; PROFETA, R. A. Programas de Benefícios Sociais para Profissionais Brasileiros como Forma de Reter Talentos: Um Estudo Exploratório. **Revista de Administração da UFSM**, v. 11, n. 1, p. 117-134, 2018. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2734/273457118010/273457118010.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

CLT - **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em < <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 03 jul.2021.

CPC – Comitê de Pronunciamentos Contábeis. Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1) – **Benefícios a empregados**, 2012. Disponível em: < <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=64>>. Acesso em: 18 mar. 2020.

DE ALBUQUERQUE ALVIM, L. R.; ALVIM, S. J. T. Estudo dos efeitos do pacote de benefícios sociais sobre a motivação e produtividade dos colaboradores em uma empresa do interior. **VIII Convibra Administração- Congresso Virtual Brasileiro de Administração**. 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/281296286_ESTUDO_DOS_EFEITOS_DO_PACOTE_DE_BENEFICIOS_SOCIAIS_SOBRE_A_MOTIVACAO_E_PRODUTIVIDADE_DOS_COLABORADORES_EM_UMA_EMPRESA_DO_INTERIOR>. Acesso em: 20 mar. 2021.

DE FRANÇA CRUZ, T.; NASCIMENTO, K. C. S. A motivação como estímulo ao desempenho profissional: estudo de caso no DER/SE. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT-SERGIPE**, v. 6, n. 2, p. 13, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/8827>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

ESPÍRITO SANTO, E. M. . **A percepção do clima organizacional na AMARSUL, SA**. 2016. Tese de Doutorado. Disponível em: <<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/17230>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

GAMA, M.; LANA, J. Que a solidariedade empresarial seja perene. **GV-Executivo**, v. 19, n. 3, maio-junho, 2020. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/81740>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

GARCIA, Denise B. **Os diferentes tipos de Liderança e sua influência no clima organizacional.** , v. 13, 2017. Disponível em: <https://adm-portal.appspot.com/storage.googleapis.com/_assets/modules/academicos/academic_o_5220.pdf>. Acesso em 03 de jul. de 2021.

GHENO, R.; BERLITZ, J. Remuneração estratégica e pacote de benefícios: um estudo de caso aplicado ao nível operacional de uma multinacional. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 4, n. 2, p. 268-287, 2011. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2734/273419420006.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GULLO, M. C. A Economia na Pandemia Covid-19: Algumas Considerações/The Economy in Pandemic Covid-19: Some Considerations. **ROSA DOS VENTOS-Turismo e Hospitalidade**, v. 12, n. 3, 2020. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/rosadosventos/article/view/8758>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

HORN, C. H. V. Empregos e salários durante a pandemia. **Análise: conjuntura nacional e Coronavírus.** FCE/UFRGS. Porto Alegre. 08 abr. 2020. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213873/001117475.pdf?sequencia=1>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

HSIEH, M. L.; DAWSON, P. H. A university's information literacy assessment program using Google Forms. In: **Brick and click libraries: Proceedings of an academic library symposium**, 10th, Maryville, Missouri, November 5, 2010. Disponível em: <<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED513812.pdf#page=128>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

LLEWELLYN, S.; NORTHCOTT, D. The “singular view” in management case studies. Qualitative research in organizations and management. **An International Journal**, v. 2, n. 3, p. 194-207, 2007. Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17465640710835355/full/html>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MATTEI, L. A crise econômica decorrente do COVID-19 e as ações da equipe econômica do governo atual. **Texto para Discussão–Núcleo de Estudos de Economia Catarinense**,(35), p. 1-31, 2020. Disponível em:

<<https://noticias.paginas.ufsc.br/files/2020/03/31.03.20-TD-NECAT-035-2020.pdf>>
Acesso em: 20 mar. 2021.

MOURA, I. A.; PEREIRA, L. M.; BEZERRA, E. S. Relação entre os valores de benefícios concedidos a colaboradores e desempenhos financeiros: uma análise com foco na DVA de empresas do IBRX-100. **Revista ENIAC Pesquisa**, v. 9, n. 1, p. 54-70, 2020. Disponível em:
<<https://ojs.eniac.com.br/index.php/EniacPesquisa/article/view/583>> Acesso em: 20 mar. 2021.

MUSSAK, E. **Metacompetência**: uma nova visão do trabalho e da realização pessoal. São Paulo: Editora Gente, 2003.

ORO, I. M.; RENNER, S.; BRAUN, M. Informações de natureza socioambiental: análise dos balanços sociais das empresas integrantes do Índice de Sustentabilidade Empresarial da BM&FBOVESPA. **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, Edição Especial, p. 247-262, 2013. Disponível em:
<<https://www.redalyc.org/pdf/2734/273428928005.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

PERES, M. A. **O pacto de benefícios utilizados pelas empresas como atrativo aos funcionários**: um estudo de caso no ramo financeiro. 72 f. 2011. Monografia (Especialização)–Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em:
<<https://www.acervodigital.ufpr.br/handle/1884/33646>> Acesso em 4 de jul. 2021.

PERINI, L.; CARNEIRO, J. Combatendo a inércia nas organizações. **GV-Executivo**, v. 19, n. 2, março-abril, 2020. Disponível em:
<https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/art2_final.pdf> Acesso em 4 de jul. 2021.

PORSSE, A. A. et al. Impactos Econômicos da COVID-19 no Brasil. **Nota Técnica NEDUR-UFPR**, vol. 1, abril, 2020. Disponível em:<
https://www.researchgate.net/profile/Terciane-Carvalho/publication/340461454_Nota_Tecnica_NEDUR-UFPR_01-2020_Impactos_Economicos_da_COVID-19_no_Brasil/links/5e8b589a4585150839c6210b/Nota-Tecnica-NEDUR-UFPR-01-2020-Impactos-Economicos-da-COVID-19-no-Brasil.pdf>. Acesso em 4 de jul. 2021.

RIBEIRO, E. A perspectiva da pesquisa na investigação qualitativa. In: **Evidencia, olhares e pesquisas em saberes educacionais**. Araxá: Centro Universitário do Planalto de Araxá, n. 4, 2008.

RODRIGUES, L. P.; RODRIGUES, R. H.; SANTOS, H. H. A Influência do gestor no clima organizacional: motivação no ambiente de trabalho. **Revista Executive On-Line**, v. 3, n. 1, p. 29-42, 2018. Disponível em:
<<https://www.unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/revistaexecutiveonline/sumario/78/31012019163946.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

ROSA, A. I. V. **Sistema de recompensas – Estudo de um caso**. Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Escola Superior de Ciências Empresariais - Instituto Politécnico de Setúbal, Portugal, 2012.

SESC PIAUÍ. **Sesc Praia realiza treinamento para colaboradores**. Disponível em: <<http://www.pi.sesc.com.br/programas/educacao/valorizacao-social/2885-sesc-praia-realiza-treinamento-para-colaboradores.html>>. Acesso em: 07 out. 2020a.

_____. **Portal de Transparência Sesc PiauÍ: Recursos Humanos - Dados**. Disponível em: <<http://transparencia.pi.sesc.com.br/transparencia/documento?tipo=119>>. Acesso em: 07 out. 2020b.

SILVEIRA, D. T.; CÓRDOVA, F. P. A pesquisa científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2020.

SIERRA, J. C. V.; MARCHIANO, M.; BANZATO, C. R.; RABECHINI JÚNIOR, R. Fatores de clima organizacional relevantes para a criatividade: estudo de caso em empresas brasileiras. **Revista Ciências Administrativas**, v. 23, n. 1, p. 217-244, 2017. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/4756/475655252009.pdf>>. Acesso em: 21 de ago. 2021.

SMIDT, M. R.; CORONEL, D. A. **Determinantes da satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria: avaliação via duas escalas de medidas**. Revista Valore, v. 5, p. 5056, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/665>. Acesso em: 21 de ago. 2021.

TINOCO, J. E. P. et al. Estudo sobre a carga tributária de empresas brasileiras através da demonstração do valor adicionado (DVA) – período de 2005 a 2007. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 1, p. 84-111, 2011. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/4756/475647552003.pdf>>. Acesso em: 21 de ago. 2021.

VILELA, R. B.; RIBEIRO, A.; BATISTA, N. A. **Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo**. Millenium-Journal of Education, Technologies, and Health, n. 11, p. 29-36, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/6637>>. Acesso em: 07 out. 2021.

WERNECK, T. S. Novos Desafios no Gerenciamento dos Recursos Humanos frente a pandemia da Covid-19. **Boletim do Gerenciamento**, [S.l.], v. 17, n. 17, p. 1-9, set. 2020. ISSN 2595-6531. Disponível em: <<https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/458>>. Acesso em: 03 out. 2020.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.