



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS**

**SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS**  
**LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO**

**A INFLUÊNCIA DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS NO**  
**ENGAJAMENTO DOS TRABALHADORES NO INSTITUTO**  
**SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE (2025)**

**AUTORA: ESPERANÇA PEREIRA DA SILVA SAMUNGA**

**ORIENTADOR: ELISEU CHIPACO, Ph.D.**

**HUAMBO, 2025**

# A INFLUÊNCIA DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS NO ENGAJAMENTO DOS TRABALHADORES NO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE (2025)

Esperança Pereira da Silva Samunga – ISPSN<sup>1</sup>

## RESUMO

Este estudo teve como objectivo geral investigar a influência dos benefícios sociais no engajamento dos colaboradores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente. Para tanto, foi adoptada uma abordagem essencialmente qualitativa, auxiliada por instrumento recolha de dados quantitativo que na qual se aplicou inquérito por questionário estruturado a 10 funcionários, complementado pela análise descritiva de perfil (Tabela 1) e de dez indicadores pontuais (Gráficos 1–10). Os dados foram interpretados à luz de fundamentos teóricos de autores relevantes na área, incluindo Pereira (2016), Ferreira (2021), Rocha e Silva (2022) e Chiavenato (2023). Os resultados revelaram que a oferta de benefícios sociais foi percebida como adequada às necessidades pessoais e capaz de reforçar o sentimento de pertença (Gráficos 1 e 3). Observou-se também alto grau de transparência na comunicação (Gráfico 2) e justiça na distribuição (Gráfico 4), elementos que se correlacionaram com a disposição a recomendar a instituição (Gráfico 6). Adicionalmente, os benefícios contribuíram para o bem-estar físico e emocional (Gráfico 5) e para a coesão interpessoal (Gráfico 9), embora tenha identificado necessidade de ajustes periódicos em função do custo de vida (Gráfico 7). Concluiu-se que a integração estratégica de pacotes flexíveis e a capacitação contínua foram determinantes para sustentar o ciclo virtuoso de satisfação, engajamento e retenção. Recomendaram-se revisões regulares dos benefícios, comunicação eficaz e participação ativa dos colaboradores na construção das políticas.

**Palavras-chave:** Benefícios Sociais. Engajamento dos Colaboradores. ISPSN.

## ABSTRACT

This study had the general objective of investigating the influence of social benefits on the engagement of employees at the Instituto Superior Politécnico Sol Nascente. To this end, an essentially qualitative approach was adopted, aided by a quantitative data collection instrument in which a structured questionnaire survey was applied to 10 employees, complemented by descriptive analysis of profile (Table 1) and ten specific indicators (Graphs 1–10). The data were interpreted in light of theoretical foundations from relevant authors in the area, including Pereira (2016), Ferreira (2021), Rocha e Silva (2022) and Chiavenato (2023). The results revealed that the offer of social benefits was perceived as adequate to personal needs and capable of reinforcing the feeling of belonging (Graphs 1 and 3). A high degree of transparency in communication (Graph 2) and fairness in distribution (Graph 4) were also observed, elements that correlated with the willingness to recommend the institution (Graph 6). Additionally, the benefits contributed to physical and emotional well-being (Graph 5) and interpersonal cohesion (Graph 9), although the need for periodic adjustments based on the cost of living was identified (Graph 7). It was concluded that the strategic integration of flexible packages and continuous training were decisive in sustaining the virtuous cycle of satisfaction, engagement and retention. Regular benefit reviews, effective communication, and active employee participation in policy development were recommended.

**Keywords:** Social Benefits. Employee Engagement. ISPSN.

---

<sup>1</sup> Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

## 1. INTRODUÇÃO

A gestão eficaz dos benefícios sociais é essencial para a manutenção e engajamento dos funcionários em qualquer organização. Os benefícios sociais, que incluem desde plano de saúde até o programa de bem-estar, desempenham um papel crucial na satisfação e no bem-estar do colaborador, influenciando directamente sua produtividade e lealdade a empresa.

Chiavenato (2023), ressalta que os serviços e os benefícios sociais têm história recente e estão relacionados com a gradativa conscientização da responsabilidade social da empresa. A relação entre benefícios sociais e o bem-estar dos funcionários é objecto de crescente interesse acadêmico e prático. A medida que a competição por talentos se intensifica e as expectativas dos trabalhadores evoluem, as empresas se veem desafiadas a oferecer mais do que simples remuneração financeira.

Em um mercado de trabalho altamente competitivo, empresas buscam constantemente maneiras de atrair e reter talentos qualificados. Nesse contexto, os benefícios sociais se tornam uma ferramenta estratégica para diferenciar a empresa como empregadora e criar um ambiente de trabalho atrativo e motivador.

No entanto, a eficácia dos benefícios sociais depende da sua adequação as necessidades e expectativas dos funcionários. Portanto, é fundamental que as empresas compreendam as preferências e os valores da sua força de trabalho ao desenvolver e gerir seus programas de benefícios.

Esta pesquisa propõe-se a investigar os benefícios sociais como ferramenta estratégica para manutenção e engajamento dos funcionários no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, identificando os benefícios mais valorizados pelos colaboradores, analisando a percepção de sua eficácia e propondo recomendações para o aprimoramento dos benefícios oferecidos.

Herrmann (2004) afirma que uma política de responsabilidade social pode fornecer valor como parte das actividades estratégicas diárias de uma companhia. Ao longo deste trabalho, será examinado como os benefícios sociais impactam directamente na satisfação, no comprometimento e na retenção dos melhores talentos. A relevância do tema é reforçada pela abordagem de Queiroz *et al* (2014), Responsabilidade Social é uma estratégia que muitas empresas adotam para se destacarem no mercado.

Investir em benefícios sociais alinhados com as necessidades e expectativas dos funcionários pode resultar em um maior engajamento, redução de rotatividade de pessoal,

melhoria no clima organizacional e o aumento da lealdade a empresa. Em mercado de trabalho onde os talentos são escassos, uma política de benefícios sociais diferenciada pode ser um factor decisivo na escolha de um profissional por uma empresa em detrimento de outra.

A relevância deste tema esta na sua capacidade de impactar positivamente a relação entre funcionários e empregadores, que contribui para construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e sustentáveis, que resulta em um impacto positivo na sociedade reflectido mediante as famílias dos colaboradores, que incide directamente na relevância académica na perspectiva de produção no fórum científico.

A justificativa para este estudo baseia-se na influência dos benefícios sociais no engajamento dos Trabalhadores, que são aspectos fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. Além disso, a retenção de talento e o aumento do engajamento são desafios constantes enfrentados pelas empresas, o Instituto Superior Politécnico Sol Nascente não fica de fora, especialmente em mercado altamente competitivo.

Ao compreender melhor as necessidades e expectativas dos trabalhadores em relação aos benefícios sociais, a empresa pode desenvolver estratégias mais eficazes para atrair, reter e motivar seus colaboradores. Isso pode resultar em uma equipa mais comprometida, produtiva e satisfeita, contribuindo directamente para alcance dos objectivos organizacionais.

No contexto empresarial contemporâneo, o engajamento dos colaboradores emergem como elementos cruciais para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. A busca por estratégias eficazes para manter uma equipa motivada e comprometida ganha destaque não apenas como uma necessidade operacional, mas também como um imperativo ético e social, mas denota-se que ainda há muitas lacunas no quesito Benefícios Sociais que gera desmotivação e falta de engajamento entre os trabalhadores.

Assim, pretendemos responder ao seguinte problema: De que maneira os Benefícios Sociais influenciam no Engajamento dos Trabalhadores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente? A orientação do estudo para responder a estas questões tem como intuito as seguintes questões de investigação: Como melhorar a comunicação e a conscientização dos trabalhadores sobre os benefícios sociais oferecidos pelo Instituto Superior Politécnico Sol Nascente? Quais são os principais motivos de insatisfação dos trabalhadores com os benefícios actuais? De que forma se pode adaptar ou introduzir novos benefícios sociais para atender melhor a expectativas dos trabalhadores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente?

Para dar resposta ao nosso problema levantamos os seguintes objectivos que conduzirão ao nosso estudo. O objectivo geral do estudo é compreender o impacto dos Benefícios sociais como ferramenta estratégica para o engajamento dos trabalhadores no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente. Este estudo visa ainda satisfazer os seguintes objectivos específicos: Identificar os benefícios sociais mais valorizados pelos trabalhadores e sua percepção sobre a adequação desses benefícios as suas necessidades; Analisar os principais factores que influenciam a eficácia dos benefícios sociais no engajamento dos trabalhadores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente e Propor recomendações práticas para aprimorar os benefícios sociais oferecidos pelo Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, para a melhoria da motivação, satisfação e conseqüentemente a produtividade dos Trabalhadores.

A metodologia adoptada para este estudo foi cuidadosamente delineada para possibilitar uma investigação aprofundada sobre a Influência dos Benefícios Sociais no Engajamento dos Trabalhadores no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente onde para pesquisa optou-se uma abordagem mista (Quali-quantitativa), de uma natureza de pesquisa básica, com estudo descritivo e exploratório, embasado com pelo estudo bibliográfico e o estudo de caso, tem como instrumento de recolha de dados o inquérito por questionário de perguntas fechadas orientado pela escala de Likert para uma recolha de dados mais abrangentes.

O presente trabalho foi estruturado em sete secções, sendo que, parte da Introdução, Fundamentação Teórica, Procedimentos Metodológicos, Caracterização do Estudo de Caso, Análise e Discussão de Resultados, Conclusão e a Referência Bibliográfica, tendo em Anexo o devido Instrumento de Recolha de Dados.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. Conceitos: Benefícios Sociais, Manutenção e Engajamento de Recursos Humanos

Os benefícios sociais configuram-se como instrumentos de recompensa não monetária oferecidos pelas organizações, que inclui assistência médica, previdência complementar, auxílio-educação, entre outros. Para Dutra (2020), “os benefícios sociais ampliam a percepção de cuidado da empresa com o empregado, que actua como factor motivacional e de retenção” (p. 45). Gomes (2018) ressalta que “a estruturação estratégica de benefícios pode diferenciar uma organização no competitivo mercado de trabalho, que pode influenciar directamente a satisfação e o compromisso do colaborador” (p. 78). Conceituado por Marras (2005) *apud* Andrade (2012) como planos ou programas que a organização oferece aos seus colaboradores a fim de complementar sua renda fixa, ou seja, seu salário.

Chiavenato (2014, p. 290) define:

Benefícios sociais são facilidades, conveniências, vantagens e serviços sociais que as empresas oferecem aos seus funcionários, no sentido de lhes poupar esforços e preocupações. Ainda na mesma linha ressalta que, constituem a remuneração indirecta concedida a todos os funcionários, como uma condição de emprego, independentemente do cargo ocupado, em conjunto com a chamada remuneração directa, que é o salário específico para o cargo ocupado, em função da avaliação do cargo ou do desempenho do ocupante. (Chiavenato, 2014, p. 290)

No passado, os benefícios estavam fortemente atrelados ao paternalismo existente nas organizações. Hoje, fazem parte dos atractivos com que as organizações retêm seus talentos (Chiavenato, 2014). Ainda, Chiavenato (2023) ressalta que, os serviços e benefícios sociais têm história recente e estão relacionados a gradativa conscientização da responsabilidade social da empresa.

Pereira (2016) destaca que “os pacotes de benefícios sociais, quando alinhados à cultura organizacional, potencializam a percepção de justiça e equidade, elementos cruciais para o sentimento de pertencimento” (p. 112). Ferreira (2021) complementa que “a oferta de benefícios adaptados às necessidades dos colaboradores reflete uma gestão de recursos humanos mais humanizada e eficaz” (p. 27). Para Gheno e Berlitz (2011), Os benefícios sociais constituem uma importante variável no pacote de remuneração. O benefício é uma forma de remuneração indirecta que oferece aos funcionários uma base para a satisfação de suas necessidades pessoais.

Além disso, Ferreira (2021) destaca que a personalização desses benefícios por exemplo, subsídios para formação contínua ou apoio à saúde mental atende a necessidades individuais, que pode contribuir para um clima de confiança e fortalecimento dos laços entre colaborador e

instituição (p. 34–37). Gomes (2018) complementa que um pacote bem estruturado de benefícios sociais se traduz em vantagem competitiva, de formas a atrair e reter talentos em ambientes de elevada concorrência (p. 78).

Existem diversos tipos de benefícios sociais que podem ser oferecidos aos funcionários. Alguns exemplos incluem plano de saúde, seguro de vida, programas de bem-estar, e programas de desenvolvimento pessoal e profissional. De acordo com Milkovich e Newman (2016), "a oferta de benefícios sociais não apenas aumenta a satisfação dos funcionários, mas também pode reduzir o absenteísmo e melhorar a produtividade". Os benefícios são oferecidos em forma de pacotes que variam de acordo com o nível hierárquico do colaborador. Relacionam-se, dessa forma, com os objectivos de longo prazo da empresa (Wood; Filho, 2004), que reforça estabilidade, comprometimento e lealdade com o mesmo.

Chiavenato (2014) enuncia três tipos de benefícios sociais, o mesmo reforça em 2023 a ideia que os mesmos podem variar quanto a exigibilidade legal, quanto a sua natureza e quanto aos seus objectivos, assim sendo:

- Quanto a exigibilidade legal: são Férias; 13º salário; Aposentadoria; Seguro de acidentes do trabalho; Auxílio-doença. Salário-família; Salário-maternidade; Horas extras; Adicional por trabalho noturno.
- Quanto sua natureza: são os Benefícios monetário: Férias; 13º salário; Gratificações; Complementação do salário nos afastamentos prolongados por doença; Aposentadoria; Gratificações; Planos de empréstimos; Reembolso ou financiamento de remedio., e os Benefícios não monetário: Refeitório; Assistência médico-hospitalar; Assistência odontológica; Serviço social e aconselhamento; Clube ou grêmio; Transporte da residência para a empresa e vice-versa; Horário móvel (*flextime*) de entrada e saída de pessoal de escritório; Trabalho móvel ou *home office*.
- Quanto aos seus objectivos: são os Benefícios assistenciais: Assistência médico-hospitalar; Assistência odontológica; Assistência financeira por meio de empréstimos; Assistência judiciária; Serviço social; Complementação da aposentadoria ou planos de previdência social; Complementação do salário em afastamentos prolongados por doença; Seguro de vida em grupo ou acidentes pessoais; Creche para filhos de funcionários; Cooperativa de consumo; Seguro de vida em grupo subsidiado; Suplemento de aposentadoria ou previdência privada; Remuneração por tempo não trabalhado., os Benefícios recreativo: Grêmio ou clube; Áreas de lazer nos intervalos de trabalho; Música ambiente; Actividades esportivas e comunitárias; Passeios e excursões programadas; Programas culturais., e os Benefícios Supletivos: Transporte; Restaurante no local de trabalho; Estacionamento privativo; Horário móvel de trabalho; Cooperativa de gêneros alimentícios ou convênio com supermercados; Agência bancária no local de trabalho. (Chavienato, 2023).

Manutenção de colaboradores refere-se ao conjunto de práticas e políticas que visam reduzir o turnover e promover a permanência dos talentos na organização. Segundo Chiavenato (2017), “as políticas de manutenção têm impacto direto na redução de custos de recrutamento e treinamento, além de preservar o *know-how* interno” (p. 163). Siqueira (2019) observa que “a percepção de segurança no emprego e os benefícios sociais oferecidos atuam como barreiras à saída voluntária” (p. 54).

Rocha e Silva (2022) apontam que “estratégias de manutenção fundamentadas em planos de carreira e benefícios de longo prazo elevam o nível de comprometimento dos colaboradores europeus” (p. 89). Santos (2023) reforça que “em instituições de ensino superior, a estabilidade e os benefícios sociais específicos são determinantes para manter profissionais qualificados” (p. 101).

O engajamento dos funcionários é definido como um estado de envolvimento emocional, cognitivo e comportamental que se manifesta através de vigor, dedicação e absorção no trabalho (Dutra, 2020, pp.115–118). Funcionários engajados apresentam maior produtividade, inovação e disposição para contribuir voluntariamente em projetos. Chiavenato (2017) argumenta que, quando os objetivos individuais convergem com a missão organizacional, o engajamento se fortalece, resultando em iniciativas de melhoria contínua e cooperação interdepartamental (p. 204). Siqueira (2019) complementa que a congruência entre valores pessoais e práticas de recursos humanos, incluindo um pacote de benefícios coerente, intensifica o comprometimento e a retenção de talentos (p. 129).

O engajamento refere-se ao nível de envolvimento e entusiasmo que o colaborador demonstra em suas atividades. Dutra (2020) define engajamento como “o estado emocional positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, que favorece desempenho superior” (p. 112). Além disso, Chiavenato (2017) destaca que “funcionários engajados apresentam maior proactividade e contribuem para a inovação organizacional” (p. 204). Ferreira (2021) enfatiza que “o engajamento está fortemente correlacionado à percepção de apoio organizacional, em especial por meio de benefícios sociais” (p. 65). Siqueira (2019) retrata que, “o engajamento é mediado pelo grau de congruência entre valores pessoais e práticas de RH, onde inclui o pacote de benefícios” (p. 129).

Os Benefícios Sociais desempenham um papel fundamental na retenção ou manutenção de talentos dentro das organizações. Segundo Chiavenato (2019), "os benefícios sociais são importantes componentes da remuneração total oferecida pela empresa, que pode influenciar



directamente a decisão dos funcionários de permanecerem ou não na organização". A convergência entre benefícios sociais, manutenção de colaboradores e engajamento configura um ciclo virtuoso de gestão de pessoas. Gomes (2018) descreve que a implementação de benefícios estratégicos eleva a satisfação, que alimenta o comprometimento e, consequentemente, fortalece a retenção (p. 105).

Rocha e Silva (2022) demonstram empiricamente que “instituições que investem em benefícios sociais apresentam índices de *turnover* 25% menores e níveis de engajamento 15% superiores, quando comparadas a organizações sem tais investimentos” (p. 95). Santos (2023) corrobora ao afirmar que “no sector público de ensino superior, a sinergia entre benefícios sociais e políticas de desenvolvimento de carreira reforça o vínculo organizacional e o engajamento docente” (p. 115). No contexto do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, recomenda-se a combinação de pacotes flexíveis de benefícios com planos de carreira claros, aliados a acções regulares de feedback e reconhecimento. Santos (2023) reforça que a articulação de benefícios de longo prazo com desenvolvimento profissional contínuo é crucial para manter elevados índices de performance e vínculo organizacional (p. 115).

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A investigação apresentou natureza essencialmente qualitativa, alicerçada na compreensão profunda dos significados atribuídos pelos participantes (Creswell & Poth, 2018; Oliveira, 2011), e alinou-se a objectivos descritivo e exploratório, pois buscou mapear variáveis pouco examinadas e documentar sistematicamente o impacto dos benefícios sociais na retenção e no engajamento dos colaboradores (Gil, 2002). Que obedeceu rigorosamente os princípios éticos da pesquisa científica com obtenção de consentimento livre e esclarecido, garantia de anonimato, confidencialidade dos dados e respeito à dignidade dos participantes, adoptou-se como procedimentos técnicos o estudo bibliográfico, primordial para fundamentar teorias e clarificar conceitos (Gil, 2002, p. 41), e o estudo de caso no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, método empírico que possibilitou investigação *in loco* do fenómeno (Oliveira, 2011). Para assegurar riqueza de evidências e confiabilidade analítica, utilizaram-se as técnicas de recolha de dados por inquérito estruturado em quinze itens sob escala Likert que garantiu uniformidade e comparabilidade das respostas e observação directa não estruturada, capaz de captar comportamentos espontâneos e complementar as percepções declaradas (Minayo, 2014). Em consonância com Vilelas (2020), implementou-se ainda triangulação metodológica e ciclos reflexivos inspirados na pesquisa-ação, que ajusta o roteiro investigativo conforme surgiam

novas pistas, o que reforçou o rigor científico e a validade interpretativa dos resultados, fornecendo subsídios robustos para práticas de Gestão de Recursos Humanos fundamentadas em evidências empíricas.

#### **4. ISPSN**

O ISPSN, idealizado pelo Decreto Presidencial n.º 168/12 de 24 de julho de 2012 e publicado no Diário da República (I Série, n.º 141), afirma-se há 13 anos como “A Escola do Huambo”, erguendo-se na Rua Garcia da Orta, na Cidade Baixa, com instalações modernas que incluem salas de aula climatizadas, laboratório de informática, biblioteca multidisciplinar, Open Space, espaço colaborativos e espaços laboratoriais especializados nas ciências da saúde. Desde a sua fundação, tem sido referência na formação de quadros altamente qualificados em Enfermagem e Cardiopneumologia, bem como em áreas de Gestão de Recursos Humanos, Contabilidade e Finanças, Economia e ciências sociais como História, Direito e Psicologia e Didática, e no ano lectivo de 2024/2025 alargou ainda mais o seu leque de opções académicas com cursos em Fisioterapia e Análises Clínicas e Saúde Pública, respondendo assim às crescentes necessidades sanitárias da província.

Movido por uma missão centrada no desenvolvimento de competências profissionais, científicas e tecnológicas, o Politécnico alia inovação pedagógica através de metodologias activas de ensino e aprendizagem baseada em projectos, a um corpo docente experiente e engajado, que estimula o pensamento crítico e o empreendedorismo. A visão de se tornar a principal referência de ensino superior no Huambo espelha-se na contínua busca por parcerias nacionais e internacionais, na promoção de eventos científicos e no incentivo a estágios e intercâmbios que conectam estudantes com hospitais, empresas e instituições governamentais.

Guiado pelos valores da cientificidade, que assegura o rigor investigativo; do humanismo, presente no cuidado e respeito pelas comunidades; da responsabilidade individual, que convoca cada estudante e professor a ser agente de mudança; e da meritocracia, que reconhece o esforço e o talento, o Sol Nascente celebra o sucesso de seus egressos, hoje espalhados em hospitais, tribunais, organizações não-governamentais e empresas privadas e encara como próximos desafios a consolidação de centros de pesquisa próprios (O CISN), o reforço de laboratórios biomédicos avançados e a expansão de programas de pós-graduação. Dessa forma, contribui de modo decisivo para o desenvolvimento sustentável da região do Huambo e para a formação de líderes comprometidos com o futuro de Angola.

## 5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo vai se olhar de forma mais incisiva sobre os Benefícios Sociais para a manutenção e engajamento dos funcionários no sentido empírico do estudo mediante aos questionários que foram submetidos aos participantes da pesquisa, de analisar e fazer uma discussão conforme os resultados obtidos, nos gráficos abaixo.

### 5.1. Apresentação dos resultados

Nos gráficos que se seguem são visualizados dados sociodemográficos dos participantes do estudo, bem como as suas respostas aos principais itens do questionário, sendo que as revelações colhidas sobre as demais questões estão nos anexos.

**Tabela 1 - Item e Espaço para resposta**

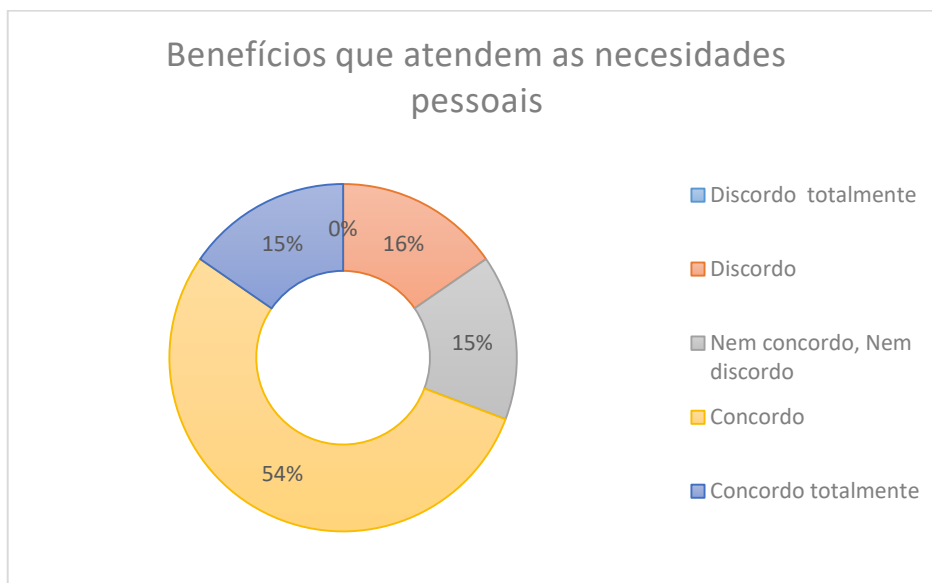
<b>Item</b>	<b>Espaço para resposta (%)</b>	
<b>Gênero</b>	Feminino	60%
	Masculino	40%
<b>Faixa etária</b>	18- 25 anos	60%
	26 - 35 anos	30%
	36 - 45 anos	10%
	46 +	0%
<b>Nível de Escolaridade</b>	Ensino Médio	20%
	Licenciatura	70%
	Pós-graduação	10%
<b>Tempo de casa no Instituto</b>	Menos de 1 ano	30%
	1-3 anos	50%
	4-6 anos	5%
	+6 anos	15%
<b>Estado Civil</b>	Solteiro(a)	65%
	Casado(a)	35%
	Outro	0%

Fonte: Elaborado pela autora

A tabela ilustra que 60 % são do gênero feminino e 40 % masculino. Chiavenato (2017) ressalta que a predominância de um gênero pode influenciar percepções coletivas sobre benefícios, pois expectativas de demandas sociais (como licença-maternidade) variam entre homens e mulheres (p. 172). A Faixa etária são 60 % têm entre 18–25 anos, 30 % entre 26–35, e 10 % entre 36–45. Ferreira (2021) observa que trabalhadores mais jovens tendem a valorizar formação contínua e flexibilidade, enquanto faixas etárias superiores dão maior importância a previdência e estabilidade (pp. 40–42). O nível de Escolaridade, 70 % possuem licenciatura, 20 % ensino médio e 10 % pós-graduação. Segundo Pereira (2016), níveis mais altos de escolaridade estão associados a maior conscientização sobre direitos e, portanto, exigência de benefícios mais sofisticados (p. 118). Quanto tempo de casa demonstra que 50 % têm de 1 a 3

anos, 30 % menos de 1 ano, 15 % mais de 6 anos e 5 % entre 4–6 anos. Para Santos (2023), colaboradores com menor tempo de casa costumam avaliar benefícios de curto prazo (subsídios) como mais relevantes, ao passo que veteranos valorizam planos de carreira e previdência complementar (p. 104). Quanto ao estado civil, 65 % solteiros, 35 % casados. Rocha e Silva (2022) apontam que indivíduos casados atribuem maior peso a benefícios familiares (saúde, creche), enquanto solteiros priorizam programas de bem-estar e desenvolvimento pessoal (p. 90).

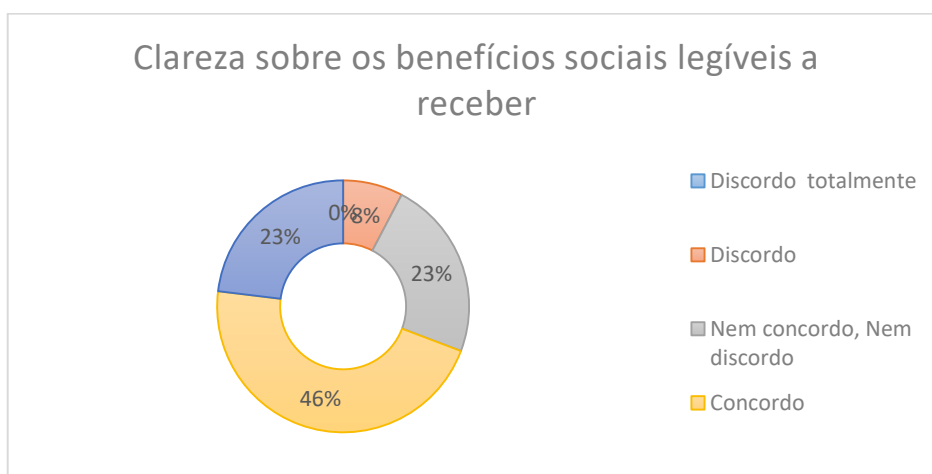
**Gráfico 1: Os benefícios sociais atendem as necessidades pessoais**



**Fonte:** Elaboração própria (2025)

A maioria dos respondentes concordou (Nota 4 ou 5) que os benefícios satisfazem suas necessidades pessoais. Essa percepção de adequação reforça a ideia de “justiça distributiva” de Pereira (2016), na qual benefícios claros e bem calibrados geram sentimento de equidade e pertencimento (p. 112).

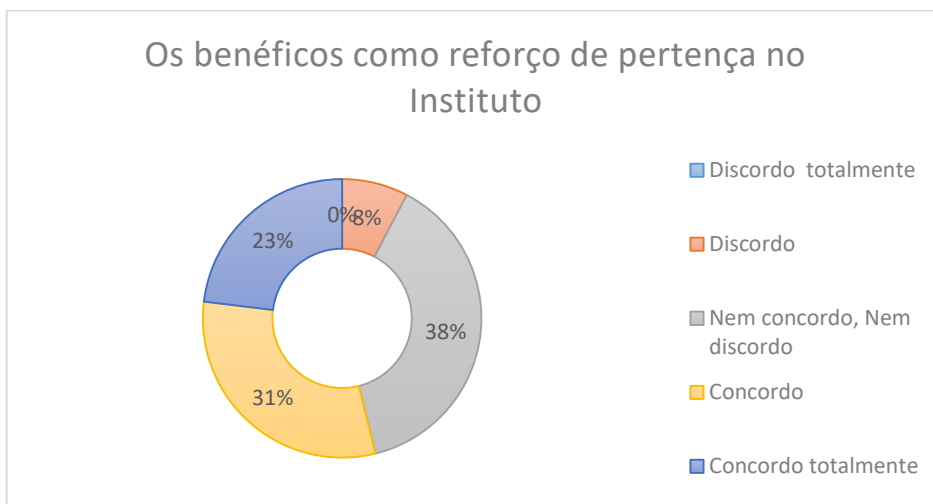
**Gráfico 2: Clareza sobre os benefícios sociais legíveis a receber**



**Fonte:** Elaboração própria (2025)

Os resultados mostram acordo expressivo quanto ao nível de informação disponibilizada. Ferreira (2021) destaca que a transparência na comunicação de benefícios é pré-requisito para apoio organizacional percebido, componente central para o engajamento (pp. 68–70).

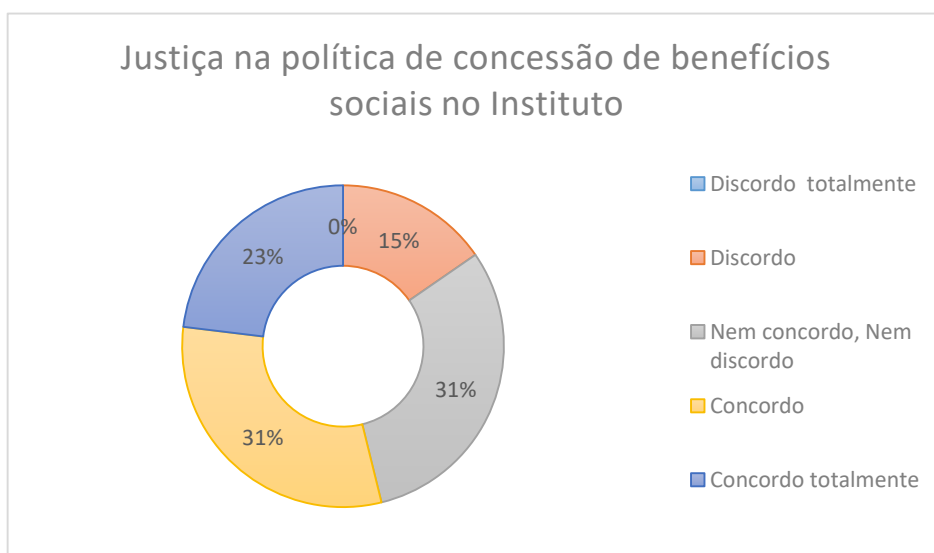
**Gráfico 3: Os benéficos como reforço de pertença no Instituto**



**Fonte:** Elaboração própria (2025)

Alto índice de concordância indica que benefícios atuam como factor de coesão. Chiavenato (2017) argumenta que benefícios sociais, quando alinhados à cultura da instituição, servem como vínculo simbólico entre colaborador e organização (p. 204).

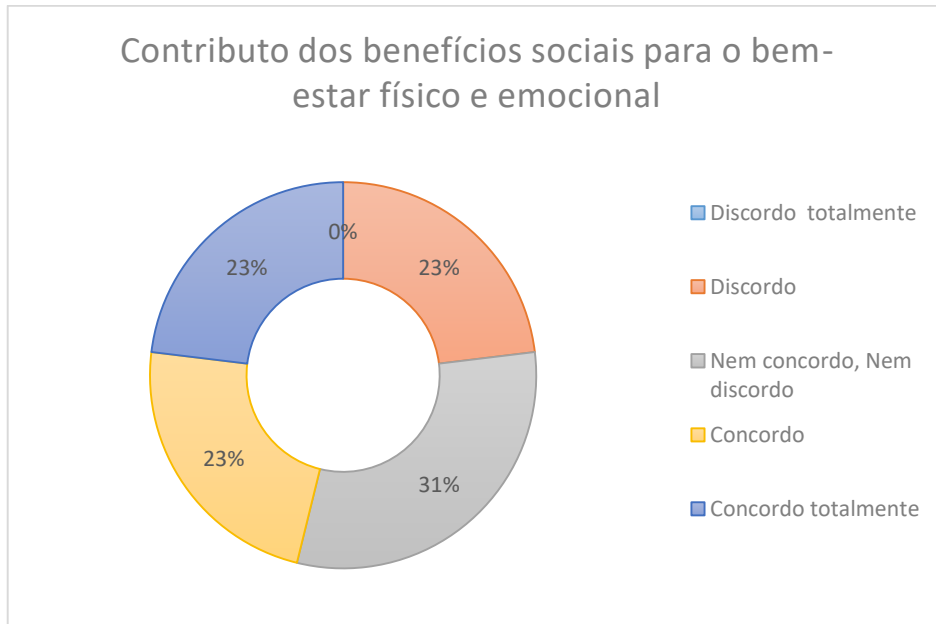
**Gráfico 4: Justiça na política de concessão de benefícios sociais no Instituto**



**Fonte:** Elaboração própria (2025)

Observou-se equilíbrio nas respostas, sugerindo confiança no critério de distribuição. Para Rocha e Silva (2022), políticas percebidas como justas mitigam conflitos internos e fortalecem a solidariedade entre equipas (p. 95).

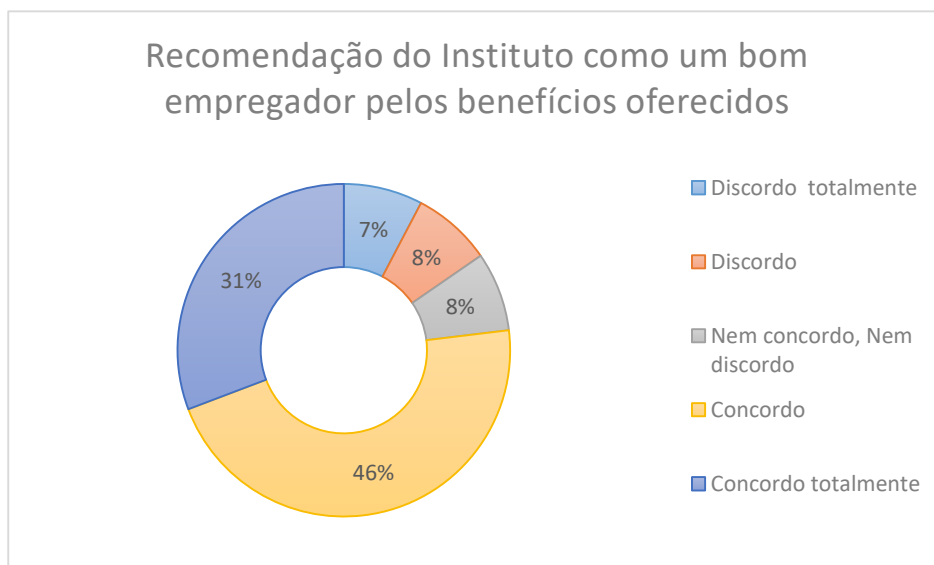
**Gráfico 5: Contributo dos benefícios sociais para o bem-estar físico e emocional**



**Fonte:** Elaboração própria (2025)

Quase unanimidade de respostas positivas revela o impacto dos benefícios na saúde global do colaborador. Santos (2023) enfatiza que planos de bem-estar hoje são vistos como componente essencial do capital emocional, reduzindo absentéismo e *burnout* (p. 108).

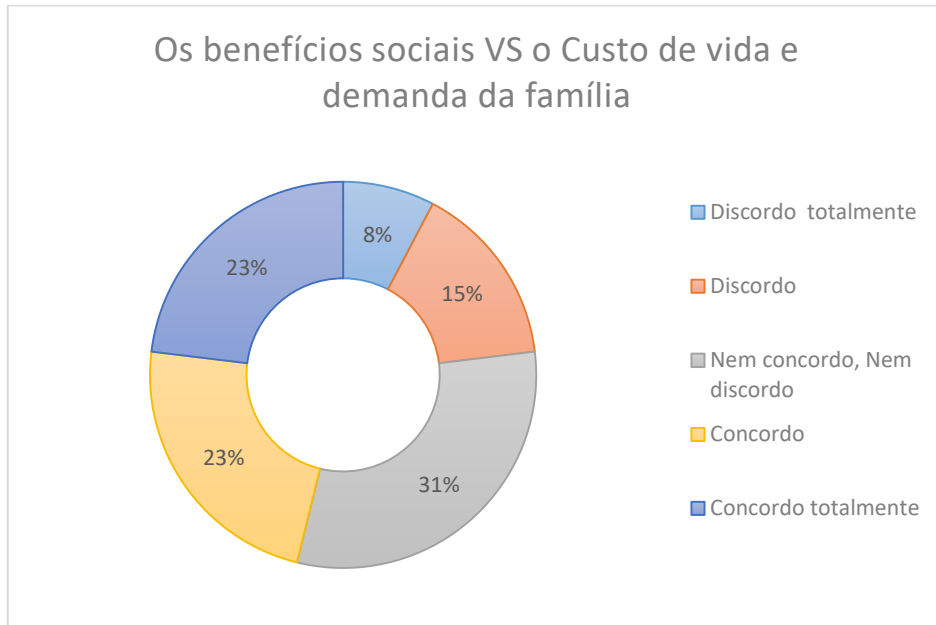
**Gráfico 6: Recomendação do Instituto como um bom empregador pelos benefícios**



**Fonte:** Elaboração própria (2025)

Elevada predisposição a recomendar sugere forte satisfação geral. Pereira (2016) associa esse indicador de “embaixador interno” ao sucesso de programas de benefícios como factor de atracção de talentos.

**Gráfico 7: Os benefícios sociais VS o Custo de vida e demanda da família**



**Fonte:** Elaboração própria (2025)

A concordância moderada aponta que, embora adequados, alguns benefícios ainda não acompanham totalmente as demandas financeiras dos colaboradores. Ferreira (2021) salienta que ajustes periódicos são necessários para manter a competitividade do pacote oferecido (p. 45).

## 5.2. Discussão dos Resultados

A análise dos dados evidencia a coerência entre as percepções dos colaboradores e os fundamentos teóricos apresentados na fundamentação. Inicialmente, o perfil majoritariamente jovem e feminino (Tabela 1) reforça a necessidade de instrumentos de Recursos Humanos voltados à flexibilidade e ao bem-estar feminino (Pereira, 2016), o que justifica a elevada concordância nos gráficos 1 e 3 acerca da adequação e do sentimento de pertença gerados pelos benefícios sociais. Esses achados confirmam o ciclo virtuoso descrito por Gomes (2018), no qual benefícios bem calibrados elevam a justiça distributiva percebida e, conseqüentemente, fortalecem o vínculo organizacional.

A clareza na comunicação dos benefícios (Gráfico 2) dialoga directamente com Ferreira (2021), que identifica a transparência como pré-requisito para a percepção de apoio organizacional e base para o engajamento. Esse elo teórico–empírico se reflecte também na propensão a recomendar a instituição (Gráfico 6), corroborando a noção de “embaixador interno” (Pereira, 2016) e que evidencia que colaboradores informados tornam-se promotores activos da marca empregadora.

A justiça na concessão de benefícios (Gráfico 4) e o suporte em dificuldades pessoais (Gráfico 8) remetem às contribuições de Rocha e Silva (2022) e Chiavenato (2017), que destacam a equidade e a responsabilidade social como pilares para a coesão e lealdade. Esses factores mostram-se cruciais para manter baixos índices de *turnover*, especialmente em contextos de ensino superior, como preconiza Santos (2023).

Por fim, o interesse em programas de otimização (Gráfico 10) e a percepção de impacto no bem-estar (Gráfico 5) reforçam a recomendação de Santos (2023) e Ferreira (2021) sobre a necessidade de capacitação contínua e ajustes periódicos dos pacotes de benefícios. Esse conjunto de resultados ilustra a efectividade de uma estratégia integrada de benefícios, manutenção e engajamento, alinhada aos preceitos teóricos de Chiavenato (2017) e Gomes (2018).



## 6. CONCLUSÃO

O presente estudo demonstrou que a implementação estratégica de benefícios sociais, alinhada às necessidades demográficas e funcionais do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, potencializa o engajamento e reduz a rotatividade. A predominância de colaboradoras jovens reforça a urgência de pacotes flexíveis o que inclui licenças parentais ampliadas, subsídios à formação e programas de suporte à saúde mental como meio de fortalecer o sentimento de pertencimento e promover justiça distributiva, conforme Pereira (2016) e Chiavenato (2017).

A clareza e a transparência na comunicação dos critérios de elegibilidade, destacada pelos respondentes, reafirma a importância de manter canais de informação contínuos e acessíveis, para garantir que todos compreendam e usufruam integralmente dos benefícios disponíveis (Ferreira, 2021). Ademais, a evidência de que os benefícios actuam como “embaixadores internos” que motiva recomendações externas, sugere a necessidade de integrar colaboradores na co-criação de pacotes de recompensas, de modos potencializar o compromisso institucional.

Em situações de adversidade pessoal, o suporte efectivo demonstrado pelos programas actuais aponta para a relevância de expandir iniciativas de responsabilidade social corporativa, com atenção a intervenções psicossociais e redes de apoio. A harmonização entre benefícios de curto e longo prazo, articulada por planos de carreira estruturados e treinamentos para otimização de recursos, consolida o ciclo virtuoso previsto por Gomes (2018) e Santos (2023).

Portanto, recomenda-se ao Instituto Superior Politécnico Sol Nascente: Revisitar periodicamente o mix de benefícios para ajustá-lo às oscilações do custo de vida e demandas familiares; Intensificar acções de comunicação interna e capacitação sobre uso dos benefícios; Envolver colaboradores na co-elaboração de soluções, no intuito de fomentar sentimento de protagonismo; Ampliar programas de bem-estar e suporte psicossocial, de modos a reforçar sua cultura de cuidado.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araújo J. R. V., Aragão F. M. A., Aguiar A. M. S., Fontenele G. C. (2023). Relação entre Empresa e Sustentabilidade: Um Estudo dos Benefícios Sociais Atrelados a essa relação nas Empresas Arezzo, Grandene e Vale. Estudos Interdisciplinares em Ciências Humanas. Editora Acadêmica Periodicojs. João Pessoa – Brasil
- Borges-Andrade, J. E. (2019). Gestão de Pessoas: Novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. Altas.
- Carvalho. J. F., Martins E. P. T., Lúcio L., Papandréa P. J. (2013). Qualidade de Vida no Trabalho e Fatores Motivacionais dos Colaboradores nas Organizações. Educação em Foco
- Carvalho, A. A. E. (2014). Gestão de Benefícios: Práticas para a Qualidade de Vida dos Funcionários do Grupo SLC. Universidade Do Vale Do Rio dos Sinos – UNISINOS. S. Leopoldo.
- Chiavenato, I. (2014). Gestão de pessoas. Barueri: Manole.
- Chiavenato, I. (2017). Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações (4. ed.). Rio de Janeiro, RJ: Editora Campus.
- Chiavenato, I. (2023). Recursos Humanos – O capital das organizações: Como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar este valioso tesouro organizacional. 11ª Ed. Atlas
- Creswell, J. & Poth, C. (2018). Pesquisa qualitativa e o desenho de pesquisas: escolhendo entre cinco abordagens. (4ª Ed). SAGE.
- Dutra, J. S. (2016). Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Prespectivas. Altas.
- Dias L. N. S., & Siqueira J. R. M. (2005). Análise da Evolução Qualitativa dos Balanços Sociais da Petrobras do Período de 2000 a 2004.
- Fernandes, C., & Oliveira, C. (2017). Benefícios Sociais: A sua importância para motivação e fidelização dos Colaboradores. Revista Portuguesa de Marketing
- Gil. (2002). Recursos Humanos. São Paulo: Compacta.
- Gil, A.C. (2008). Como elaborar projetos de pesquisa. (5ª ed.), São Paulo: Atlas.
- Gheno R., & Berlitz J. (2011). 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. Santa Maria
- Marras, J. P. (2019). Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. Futura.
- Marconi at al. (2019). Fundamentos de metodologia científica. (8ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Minayo, M. C. de S. (2014). O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde. Hucitec.
- Oliveira, M. 2011. Metodologia Científica: um manual para a realização de pesquisas em administração. Universidade Federal de Goiás. Pp. 19 / 26

- Oliveira, P. W. S., & Leone R. J. G. (2008). Gestão Estratégica de Benefícios: Proposição de um Modelo Matemático para Assistência Médica dos Funcionários. Revista de Administração Mackenzie.
- Rodrigues, R. M., & Machado, C. M. (2018). A influência dos benefícios sociais na satisfação e fidelização dos colaboradores: Um estudo de caso em empresas portuguesas. Revista lusófona de Humanidade e Tecnologias.
- Santos, D. (2023). Retenção de talentos e benefícios no setor público. Lisboa, Portugal: Vega.
- Siqueira, M. M. (2019). Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso. São Paulo, SP: Saraiva.
- Vilelas, J. (2020). Investigação – O Processo de Construção de Conhecimento. (3ª Ed.). Editora Sílabos.

**O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade da autora.**

# ANEXOS

## APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO



### INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE

Olá! Eu sou a **Esperança Samunga**, o meu Tema é referente **A Influência dos Benefícios Sociais no Engajamento dos Trabalhadores no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente** com **Objectivo Geral:** Compreender o impacto dos Benefícios Sociais como ferramenta estratégica para o engajamento dos trabalhadores no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, com seguinte **Pergunta de Partida:** De que maneira os Benefícios Sociais influenciam no Engajamento dos Trabalhadores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente? Este instrumento é para fins académico e extremamente Confidencial.

#### I. Termo de Consentimento

Li atentamente as informações acima e concordo em participar desta pesquisa.

- **Voluntariedade:** Posso desistir a qualquer momento, sem prejuízo.
- **Anonimato e Sigilo:** Nenhum dado pessoal será divulgado.
- **Finalidade:** Uso exclusivo para o Artigo de Conclusão do Curso.

#### II. Perfil dos Respondentes

Preencha as informações abaixo (apenas uma opção ou resposta por item):

Item	Opções / Espaço para resposta
Faixa etária	( ) 18–25 ( ) 26–35 ( ) 36–45 ( ) 46+
Gênero	( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Outro
Tempo de casa no Instituto	( ) < 1 ano ( ) 1–3 anos ( ) 4–6 anos ( ) > 6 anos
Cargo/Função	_____
Nível de escolaridade	( ) Ensino Médio ( ) Licenciatura ( ) Pós-graduação ( ) Outro
Sector/Departamento	_____
Estado civil	( ) Solteiro(a) ( ) Casado(a) ( ) Outro

#### III. As Afirmações

**Instruções:** Para cada afirmação, assinale a opção que melhor representa seu grau de concordância:

1 – Discordo totalmente    2 – Discordo    3 – Nem discordo nem concordo    4 – Concordo    5 – Concordo totalmente

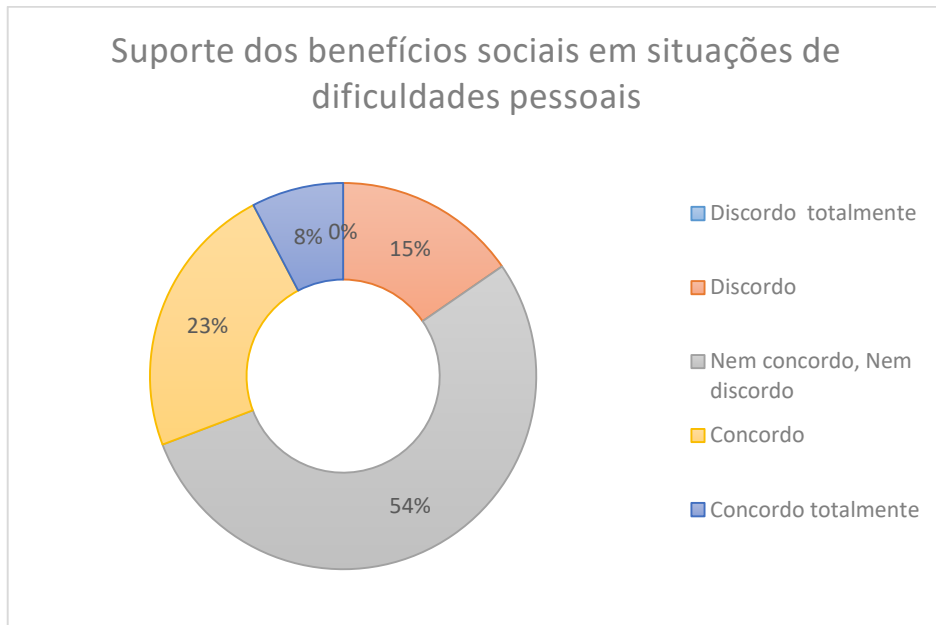
Nº	AFIRMAÇÃO	1	2	3	4	5
1	Os benefícios sociais oferecidos pelo Instituto atendem às minhas necessidades pessoais.					
2	Tenho clareza sobre quais benefícios sociais estou elegível a receber.					
3	Sinto-me motivado(a) a desempenhar melhor minhas funções graças aos benefícios sociais.					
4	Os benefícios sociais reforçam meu sentimento de pertencimento ao Instituto.					
5	A frequência de atualização/comunicação sobre benefícios é satisfatória.					
6	Considero justa a política de concessão de benefícios sociais no Instituto.					
7	Os benefícios sociais contribuem para meu bem-estar físico e emocional.					
8	A existência de benefícios sociais influencia minha decisão de permanecer no Instituto.					
9	Recomendo o Instituto a amigos/familiares como bom empregador pelos benefícios sociais oferecidos.					
10	Sinto-me reconhecido(a) pela instituição quando recebo benefícios sociais.					
11	Os benefícios sociais são adequados ao custo de vida e às demandas da minha família.					
12	A gestão dos benefícios sociais é transparente e de fácil acesso.					
13	Em situações de dificuldade pessoal, os benefícios sociais do Instituto são um suporte efetivo.					
14	Os benefícios sociais melhoram meu relacionamento e colaboração com colegas de trabalho.					
15	Eu participaria de programas ou treinamentos sobre utilização/otimização dos benefícios sociais.					

**Agradeço sua colaboração!**

Por favor, revise suas respostas e entregue este questionário, por favor!

## Outros Gráficos

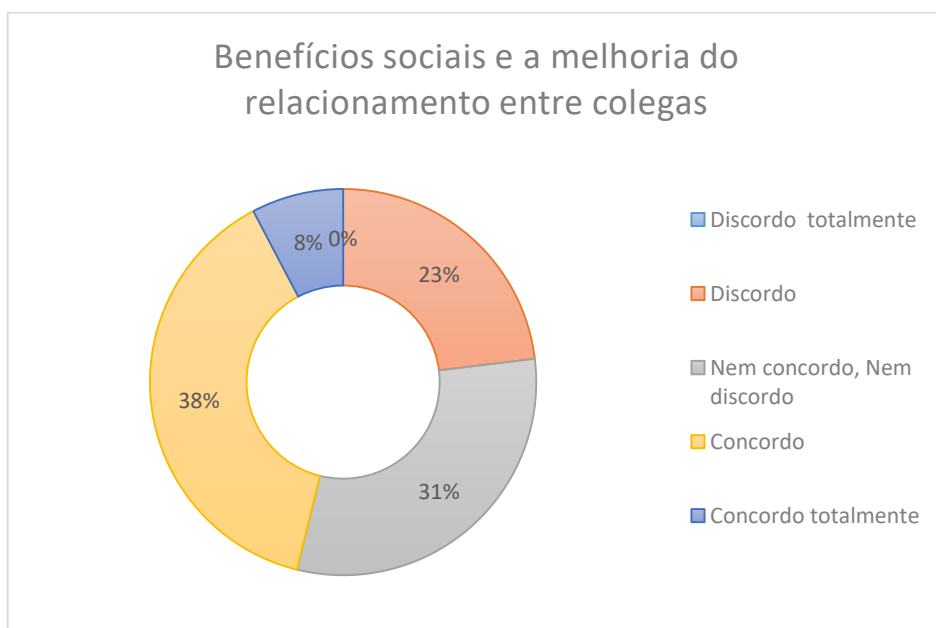
**Gráfico 8: Suporte dos benefícios sociais em situações de dificuldades pessoais**



Fonte: Elaboração própria (2025)

Boa parte dos inquiridos percebeu efectividade dos benefícios em crises pessoais. Chiavenato (2017) considera esse suporte um elemento-chave da responsabilidade social corporativa, o que reforça a confiança mútua (p. 210).

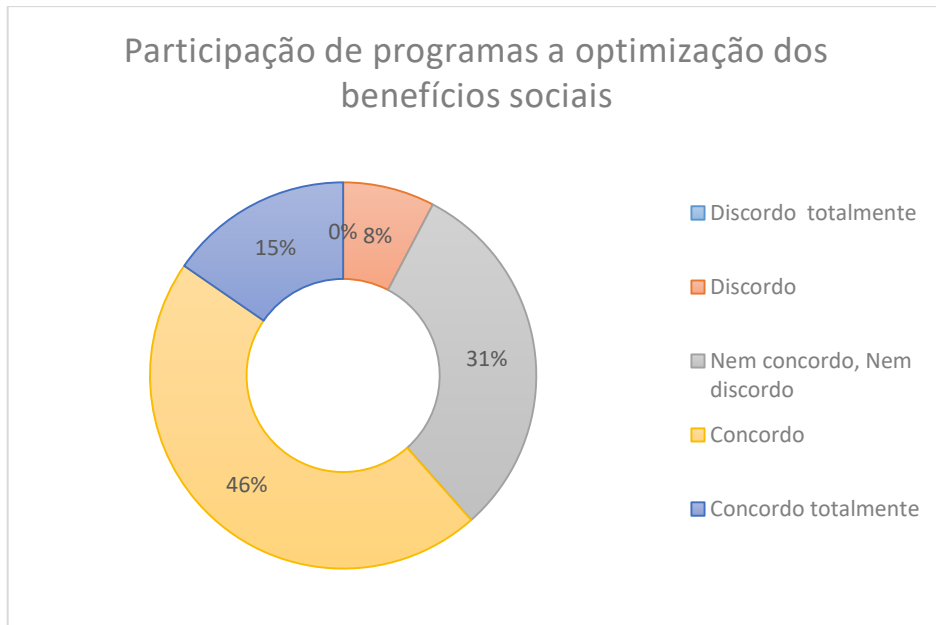
**Gráfico 9: Benefícios sociais e a melhoria do relacionamento entre colegas**



Fonte: Elaboração própria (2025)

Respostas majoritariamente positivas indicam que os benefícios também têm efeito indirecto na colaboração. Rocha e Silva (2022) mostram que programas colectivos de bem-estar criam oportunidades de interação, de modos a fortalecer laços interpessoais (p. 93).

**Gráfico 10: Participação de programas a optimização dos benefícios sociais**



**Fonte:** Elaboração própria (2025)

Níveis altos de concordância revelam interesse dos colaboradores em aprender a maximizar o uso dos benefícios. Santos (2023) recomenda investimentos em capacitação sobre o próprio pacote de benefícios para potencializar seu valor percebido (p. 115).