

RETENÇÃO DE TALENTOS : COM ENFOQUE EM PLANO DE BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS

¹ Antônia Maria Gimenes , ² Jaqueline Brito, ³ Ana Paula de Oliveira .Rubia Tiemi Yamaoka³

RESUMO

As empresas atualmente estão incluindo cada vez mais a implantação de benefícios corporativos. Como a concorrência de bons profissionais dentro do mercado de trabalho está muito alta, as empresas precisam ser inovadoras com as estratégias que utilizam para a retenção de talento. Assim, o objetivo geral deste estudo é analisar as necessidades dos colaboradores e elaborar um plano de benefício que trará maior motivação e fidelidade do mesmo para com a empresa. Fazendo assim, com que a empresa não perca em rescisão de contrato e contratação e treinamento de novos colaboradores. Já os objetivos específicos centram em apresentar um breve histórico frente aos benefícios legais e espontâneos dando enfoque de assunto, flexíveis, monetários e não monetários; Averiguar as vantagens e desvantagens dos planos de Benefícios; Verificar o enfoque da Qualidade de Vida dos trabalhadores frente ao plano de Benefícios Espontâneos; Analisar como um plano de Benefícios pode facilitar na atração e na manutenção dos Recursos Humanos na empresa; Mudanças na reforma trabalhista. O foco da pesquisa visa esclarecer a partir das necessidades de Maslow, abordando de forma que o colaborador satisfaça suas necessidades com base em seu crescimento profissional. A metodologia de pesquisa é de base bibliográfica de caráter descritiva e qualitativa com pesquisas em livros e artigos que aludem sobre o tema enfoque deste trabalho. O presente trabalho teve por objetivo a implantação de benefícios espontâneos para que a retenção de talentos seja bem sucedida, tendo como resultado menor absenteísmo, turnover, melhora na qualidade de vida, maior engajamento e produtividade implicando na economia da empresa. A pesquisa buscou mostrar que as necessidades de seus colaboradores a partir de um plano de benefício, que acarreta em maior motivação e fidelidade, delineando os fatores decisivos que contribuam para a retenção de talentos, atingindo um grau satisfatório no que concerne a auto realização, a partir de o ser humano está sempre em busca de auto realizar-se.

Palavra-chave: benefícios, retenção, produtividade

ABSTRACT

Companies are now increasingly including the roll-out of corporate benefits. As the competition of good professionals within the job market is very high, companies need to be innovative with the strategies they use for talent retention. Thus, the general objective of this study is to analyze the needs of the employees and to elaborate a benefit plan that will bring greater motivation and fidelity of the same to the company. Doing so, that the company does not lose in termination of contract and hiring and training of new employees. The specific objectives focus on presenting a brief history of legal and spontaneous benefits, giving a flexible, monetary and non-monetary focus; To ascertain the advantages and disadvantages of the Benefit plans; Check the focus of the Quality of Life of the workers against the plan of Spontaneous Benefits; Analyze how a Benefits plan can facilitate the attraction and maintenance of Human Resources in the company; Changes in the labor reform. The focus of the research is to clarify from the needs of Maslow, addressing so that the employee satisfies their needs based on their professional growth. The research methodology is a descriptive and qualitative bibliographic base with researches in books and articles that allude to the theme of this work. The aim of the present study was to implement spontaneous benefits so that talent retention is successful, resulting in lower absenteeism, turnover, improvement in quality of life, greater engagement and productivity implying in the company's economy. The research sought to show that the needs of its employees from a benefit plan, which leads to greater motivation and fidelity, outlining the decisive factors that contribute to the retention of talent, reaching a satisfactory degree in what concerns self-realization, from the human being is always in search of self-realization.

Keyword: benefits, retention, productivity.

¹ Especialista em Administração de Empresas, Consultora, Palestrante e Professora e Coordenadora do ensino superior de Londrina-FACULDADE INESUL e de Cursos Técnicos; ² Bacharel em administração, Licenciatura em matemática, Pós graduação em gestão financeira e controladoria, Pós graduação em metodologia do ensino da matemática, Pós graduação em metodologia do ensino superior, Mestre em Metodologias para o Ensino de Linguagens e suas Tecnologias. ³ Acadêmicas do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do ensino superior de Londrina-FACULDADE INESUL.

INTRODUÇÃO

Para prezar a valorização profissional e melhores condições de trabalho, assim como reter talentos em meio do cenário organizacional, as empresas fornecem aos seus funcionários plano de benefícios, algumas vantagens que o colaborador recebe da organização para que se sintam mais motivados, os quais promovem inferências positivas nos resultados de produtividade e qualidade do trabalho da equipe.

Há os benefícios obrigatórios, ou seja os legais previstos na CLT devido a lutas trabalhistas. Benefícios monetários: aqueles concedidos em dinheiro. Geralmente através de folha de pagamento e gerando encargos sociais deles decorrentes, tais como: 13º Salário, férias gratificações, aposentadoria etc. Benefícios não-monetários: são os oferecidos na forma de serviços, ou vantagens, ou facilidades para os usuários.

Assim como os Benefícios espontâneos, por liberdade das organizações já que não são exigidos por lei, nem por negociação coletiva, o qual compete a um plano oferecido pela empresa diretamente os seus funcionários, visando às necessidades de cada indivíduo, como: Gratificação, Refeições, Transporte, Empréstimos, Assistência médica e odontológica, Cesta básica, Assistência farmacêutica, Bolsas de estudo, Clubes e/ou grêmio, horário flexível. (CHIAVENATO, 2000, p.145).

De tal forma, os gestores das empresas precisam investir nos seus funcionários, necessitam ter um olhar diferente para que os problemas tanto profissionais quanto pessoais não interfiram no seu rendimento e no ambiente de trabalho, e isso vale a organização programar um plano de benefícios espontâneos, pois assegura o nível de satisfação dos funcionários e garante um maior comprometimento e envolvimento com a organização, gerando mais produtividade. Conforme abordado na CLT são os benefícios obrigatórios o FGTS, vale transporte, férias e 13º salário.

Justifica-se ainda, o enfoque deste trabalho, pois tais benefícios espontâneos quando aplicados de forma eficiente, pode acarretar inúmeras vantagens a empresa, pois haverá menor rotatividade dentro da organização, absenteísmo, atrairá e manterá os talentos e aumentará significativamente a qualidade de vida de seus

colaboradores, pois assim, cada benefício conquistado será retornado na produção e motivação de seus colaboradores (CHIAVENATO, 2000. p.146).

O problema que se coloca é que muitas empresas possui um plano de retenção de talentos muito eficiente com capacitação em recrutamento e seleção, mais que com o tempo perde estes funcionários para os concorrentes por conta de não haver investimentos ou plano de benefícios que mantenha estes funcionários fieis a empresa.

Assim, o objetivo geral deste estudo é analisar as necessidades dos colaboradores e elaborar um plano de benefício que trará maior motivação e fidelidade do mesmo para com a empresa. Fazendo assim, com que a empresa não perca em rescisão de contrato e contratação e treinamento de novos colaboradores.

Já os objetivos específicos centram em apresentar um breve histórico frente aos benefícios legais e espontâneos dando enfoque de assunto, flexíveis, monetários e não monetários; Averiguar as vantagens e desvantagens dos planos de Benefícios; Verificar o enfoque da Qualidade de Vida dos trabalhadores frente ao plano de Benefícios Espontâneos; Analisar como um plano de Benefícios pode facilitar na atração e na manutenção dos Recursos Humanos na empresa; Mudanças na Reforma Trabalhista.

A metodologia de pesquisa é de base bibliográfica de caráter descritivo e qualitativa com pesquisas em livros e artigos que aludem sobre o tema enfoque deste trabalho.

Entende-se que o presente estudo irá contribuir para apresentar e apontar vantagens empresariais sobre os benefícios espontâneos podendo levar aos estudiosos e profissionais do assunto a devida agregação de valor ao conhecimento tradicional já discorrido.

REFERENCIAL TEÓRICO

BENEFÍCIOS LEGAIS

A primeira guerra mundial, deu um ponta pé inicial para a criação das leis trabalhistas no Brasil. Nessa época era grande o número de imigrantes que originou o chamado movimento operários, e reivindicavam melhores condições de trabalho e salário, no qual resultou uma seria escassez de trabalhadores. Empregadores e

sindicatos descobriram uma nova forma de atrair e reter seus funcionários, já que neste período não era possíveis os aumentos salariais.

Os benefícios legais são aqueles oferecidos por exigência legal ou por acordos e convenções coletivas. Incluem-se nessa classificação as férias, decimo terceiro salário, salário família, etc. (MARRAS, 2000. p.277).

São os benefícios que todo trabalhador tem por direito, que são exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou por convenções coletivas entre sindicatos. Tem como um dos principais objetivos a garantia na melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores. Os benefícios legais estabelecidos pelo governo são as férias, o 13º salário, aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio doença, salário família, salário maternidade, FGTS, INSS, repouso semanal remunerado, adicional 50% de horas extras, adicional de periculosidade, etc. (GIL, 2001. p.191).

Tais benefícios também podem ser concedidos em dinheiro, podendo ser emitido através da folha de pagamento e gerando encargos sociais deles decorrente, podendo auxiliar na vida dos empregados no exercício da função.

Segundo Chiavenato, (1999, p. 279), Existem outros tipos de benefícios sociais que são essenciais para garantir que os profissionais sintam maior segurança, satisfação e se identifiquem com a empresa, no qual podem ser implementadas junto a empresa conforme a necessidade da mesma, tais como:

- a) Benefícios Flexíveis: São benefícios dados pela empresa aos seus funcionários, como por exemplo, plano de saúde, benefícios sociais e incentivo educacional, tendo porém uma diferença, a opção pela livre escolha dos benefícios que mais se adaptam ao perfil do funcionário (de acordo com o que a empresa oferece);
- b) Benefícios Monetários: São gratificações em dinheiro concedidas pela empresa, registradas na folha de pagamento, gerando encargos sociais para o governo. São exemplos: aposentadoria, complementação de aposentadoria, financiamento de remédios, férias e planos de empréstimo;
- c) Benefícios Não-Monetários: São os benefícios em forma de serviços e facilidades, disponibilizados diretamente ao trabalhador. Exemplos: refeitórios e lanchonetes, acesso a clubes, transporte da empresa, serviços sociais e horários flexíveis.

BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS

Segundo o artigo 7º da CLT, assim como os benefícios legais, os benefícios espontâneos é usado como uma forma indireta de remuneração na atração e retenção de talentos, sendo oferecidos em forma de vantagens ou facilidades para os funcionários espontaneamente pelo empregador para que haja menos absenteísmo e turnover e um altíssimo nível de comprometimento pelo colaborador, também em forma de segurança e previdência em caso de imprevisto ou emergência. Alguns benefícios estabelecidos pela empresa são: gratificações, refeições subsidiadas, transporte subsidiados, seguro de vida em grupo, empréstimos aos funcionários, assistência médica e hospitalar diferenciado mediante convenio, complementação de aposentadoria ou plano de seguridade social, etc. Tais benefícios proporcionam aos funcionários condições de diversão, higiene mental, repouso, recreação ou lazer construtivo.

Além do salário propriamente dito, é comum as empresas oferecerem aos seus empregados o que se chama de pacote de benefícios, ou seja, facilidades, conveniências, vantagens e serviços que têm o objetivo de poupar esforços e diminuir as preocupações rotineiras dos empregados, tanto com situações internas como em aspectos que vão além do ambiente da empresa. Esses benefícios podem ser pagos totalmente ou parcialmente pela organização e constituem meios indispensáveis para a manutenção da força de trabalho satisfeita e garantir a produtividade. (CHIAVENATO, 2004, p.317)

Os benefícios espontâneos é um diferencial no mercado para atrair os talentos da concorrência “oferta e procura”, sendo um fator primordial para definição do tipo de contribuição aos funcionários.

PLANOS DE BENEFÍCIOS VANTAGENS E DESVANTAGENS

Segundo Chiavenato, (2005 p. 315), para se implantar o plano de benefícios na empresa, é preciso definir objetivos e estratégias. As empresas são dependentes de seus colaboradores em certo modo, no qual são estas pessoas que ajudam a empresa a cumprir os objetivos e missões pré-estabelecidas pela mesma.

Conforme mencionado Robbins, (2001. p.189), os benefícios representam vantagens que a organização concede a seus funcionários, tais como forma de pagamento adicional ao salário, constituído como pacote de benefícios e serviços que faz parte da remuneração.

As vantagens dos planos de benefícios variam desde a satisfação e motivação da equipe, aumento da produtividade e desempenho, impacto positivo na atração e retenção de talentos, elevação da moral dos empregados, diminuição do custo unitário de trabalho, aumento do bem-estar dos funcionários, reduz distúrbios e queixas e facilitação no recrutamento e retenção do pessoal, eleva a lealdade do empregado e demonstra as diretrizes e os propósitos da empresa para com os colaboradores, estar competitiva no mercado de trabalho.

As desvantagens considerados são o rigoroso planejamento e organização da equipe de recursos humanos da empresa, sem o devido acompanhamento a empresa fica vulnerável a riscos podendo haver contestação legal sobre a validade de benefícios oferecidos aos colaboradores.

MUDANÇAS DE BENEFICIOS NA CONSOLIDAÇÃO DE LEIS TRABALHISTAS

Conforme negociações no Congresso Nacional e em outros ambientes da sociedade, é necessário dizer que parte das mudanças previstas no projeto de relações laborais da reforma trabalhista podem trazer, sim, em benefícios para patrões e funcionários.

Independentemente do que já foi acordado, os efeitos decorrentes das alterações serão melhor analisados ao decorrer do tempo e após a sanção presidencial. Na redação atual, o PLC 38/2017 propõe uma atualização na Consolidação das Leis do Trabalho, para que haja uma melhor condição para negociação entre as partes.

Dentre os direitos negociáveis o acordo coletivo e convenção coletiva prevalecem sobre a lei para: representante dos trabalhadores no ambiente laboral. Banco de horas anual, intervalo intrajornada com mínimo de 30 minutos para serviços prestados com carga superior a seis horas. Acordos de jornada de trabalho, com respeito aos limites constitucionais. Identificação dos cargos de confiança.

Sendo inclusos, ainda: Remuneração por produtividade e desempenho do profissional. Participação nos lucros conforme metas alcançadas e resultados no plano de cargos, salários e funções; prêmios para incentivos em bens ou serviços.

Temos também aqueles no qual foram vedada negociação, com prevalência dos acordos coletivos sobre convenção coletiva dos sindicatos, para, entre outros:

repouso semanal remunerado, licença -maternidade, licença – paternidade, férias anuais com mais de 1/3 do salário, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, adicional de remuneração nas atividades insalubres e perigosas que representem risco a saúde e a estrutura humana, salário mínimo, adicional noturno, depósitos de FGTS.

Já os auxílios, prêmios e abono não integram mais o salário, por este motivo não será mais computado sobre encargos previdenciários ou trabalhistas. Tendo a inovação na relação de trabalho é a possibilidade de pactuação do contrato de trabalho com mais liberdade, nas hipóteses em que o empregado que possua diploma de nível superior e receba valor igual ou duas vezes mais o maior do benefício previdenciário, proporcionando, assim, segurança jurídica ao empregador que poderá, inclusive, conceder benefícios a esses empregados com riscos menores de sofrerem condenação em uma futura ação trabalhista. Podemos até pensar no aumento da remuneração para que ela atinja ou supere esse teto, a fim de que a negociação seja facilitada e tenha força de lei.

QUALIDADE DE VIDA: PLANO DE BENEFÍCIOS E MOTIVAÇÃO

O termo qualidade de vida, surgiu em meados de 1950 e tomou força nos anos 60, quando empresários e sindicato perceberam que o ambiente corporativo influenciava um rendimento de saúde e bem-estar dos funcionários. Com isso, perceberam que um ambiente corporativo de qualidade proporciona segurança, motivação, desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal, conforme Anne Bruce, (2006, p.67):

Um colaborador que possui QVT e satisfação com a empresa acaba promovendo maiores lucros e benefícios, além de ser mais produtivo, criativo, saudável e inovador. “Motivar é investir nas pessoas. Os desafios não estão no trabalho em si, mas em você, que é o responsável por criar e manter o ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato, (2004, p. 267), entende-se que o salário concedido em relação ao cargo ocupado costuma representar apenas uma parte do pacote de recompensa que a empresa proporcionam ao seu pessoal.

Para relatar como os benefícios espontâneos vem a agregar a qualidade de vida dos colaboradores, Archer, (1990. p.24) menciona que motivação não é um sentimento atizado nas pessoas e sim anseios de necessidades que não foram

alcançadas, por tanto é impossível se motivar pela vontade de outros e sim de nossas próprias vontades. O autor, Archer (1990. p.24), conceitua a motivação sendo:

A consequência de necessidades não satisfeitas. Essas necessidades são intrínsecas as pessoas. Não pode, portanto, os gerentes colocar necessidades nas pessoas. Isso significa que os gerentes não são capazes de motivar, mas de satisfazer as necessidades humanas ou contrafaze-las

Para Maslow a motivação é o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos, levando-os a ação. Conhecer o que motiva as pessoas é fundamental para o sucesso de qualquer organização, através de um ambiente de trabalho saudável pode se contribuir para criação de condição que motivem os profissionais. Reconhecimento do desempenho profissional pode causar um efeito positivo ao colaborador (MASLOW, 2000, p. 23).

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Segundo CHIAVENATO, (2000, p.141) os benefícios sociais constituem um aspecto importante do pacote de remuneração. O benefício é uma forma de remuneração indireta que visa oferecer aos funcionários uma base para a satisfação de suas necessidades pessoais. O salário pago conforme o cargo ocupado constitui somente uma parcela do pacote de compensações que as empresas costumam oferecer aos seus empregados.

Salário é uma recompensa paga ao funcionário por prestar serviços por um período de tempo determinado, ele é dividido em esses tipos: salário base (por contrato); salário mínimo (definido por lei); piso salarial (determinado, geralmente, por sindicatos da classe); salário profissional (categorias de profissionais); salário líquido (é o valor recebido depois dos descontos); e salário bruto (o valor total antes de todos descontos).

A remuneração, geralmente é feita além do pagamento em salário: uma considerável parte da remuneração total é constituída em benefícios e serviços sociais cujo mesmo constituem custos de manter pessoal.

Um dos custos de maior relevância e importância para as organizações industriais e, principalmente, para as organizações de serviços, é representado pela remuneração – direta ou indireta – dos seus empregados, em todos os níveis

hierárquicos. A remuneração direta – isto é, o salário – é proporcional ao cargo ocupado, enquanto a remuneração indireta – isto é, os serviços e benefícios sociais – são comuns para todos os empregados, independentemente do cargo ocupado.

Remuneração a tempos já não é visto como fator único suficiente para a motivação, é preciso estimular as pessoas a darem o melhor de si, isto é, conquistar o que almejam conforme suas necessidades.

O psicólogo Abraham Maslow (1987) constatou que as necessidades humanas apresentam diferentes níveis de força, e nesse sentido estabeleceu uma hierarquia de necessidades que as classifica em cinco grupos: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização. (GIL, 2001, p. 205)

Figura 01 – Pirâmide de Maslow



Fonte: Maslow, (2008).

Para Maslow, as necessidades básicas constituem a sobrevivência do indivíduo e a preservação da espécie: alimentação, sono, repouso, abrigo, necessidades de perpetuar-se, de respirar, beber, etc. Exemplo: No qual um cesta-básica é fornecida pelas empresas para contribuir na ingestão adequada de nutrientes por todos os funcionários, dando incentivo de bons hábitos alimentares, beneficiando maior resistência, aumento da imunidade, diminuição de enfermidades.

Já as necessidades de segurança constituem a busca de proteção contra a ameaça ou privação, a fuga e o perigo. São vinculadas com as necessidades de sentir-se protegidos: sem perigo, em ordem, com segurança, emprego estável, plano de saúde, seguro de vida, etc. Exemplo: O seguro de vida assegura futuros imprevistos, caso haja falecimento ajudando a blindar seus dependentes de

dificuldades financeiras que possam ocorrer, deixando sua família com uma proteção financeira.

Enquanto as necessidades sociais incluem a necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e amor, integração com o grupo, fazer parte de um clube, harmonia familiar, amigos e pessoas do sexo oposto, *necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis etc.* Exemplo: *Os clubes é uma forma de recreação e divertimento que os empregadores identificaram como forma de lazer para usufruto de seu pessoal, seja nos intervalos das refeições ou após o expediente de trabalho.*

As necessidades de auto estima envolvem a auto apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, prestígio e consideração, além de desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia. Existem dois tipos de reconhecimento: no qual nós fazemos o reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos e que fazemos o reconhecimento dos outros conforme nossa capacidade de adequação. *No trabalho: autonomia pelos resultados, reconhecimento por todos, gratificações ao longo da carreira, feedback etc.* Exemplo: *Processo de recrutamento interno, é uma forma usada pela empresa para o reconhecimento profissional do colaborador retendo o funcionário na organização.*

As necessidades de auto realização também chamada como necessidades de crescimento, no qual são as mais elevadas, de cada pessoa realizar o seu próprio potencial e de auto desenvolver-se continuamente. Relaciona-se com as necessidades de estima: a liberdade, a independência e o autodomínio. *No trabalho: Desafios no de metas, influenciar nas tomadas de decisões, autonomia, etc.* Exemplo: *Um funcionário ingressa em uma empresa realizando a função de zelador e com o decorrer de sua função, o mesmo é promovido a auxiliar operacional, isto acaba elevando a realização do mesmo, pois sente que ali possui plano de carreira e importância para a organização.*

Quando o ciclo motivacional não se realiza, é visível a frustração do colaborador no qual inicia-se comportamentos negativos para o andamento da organização como: comportamento ilógico ou sem normalidade, agressividade por não poder dar vazão à insatisfação contida, nervosismo, insônia, distúrbios circulatórios/digestivos, falta de interesse pelas tarefas ou objetivos, passividade,

moral baixo, má vontade, pessimismo, resistência às modificações, insegurança, não colaboração, etc.

Isto não significa que o colaborador seguira eternamente frustrado, isto vem a crê que é a função do Departamento de Recursos Humanos, que com a necessidade surge a implantação de benefícios fornecidos espontaneamente pela empresa para motivação dos mesmos. A partir desta ocasião devem ser realizadas pesquisas para a identificação das necessidades humana dos colaboradores.

A organização precisa que seus colaboradores estejam bem e se sintam motivados, para que a mesma se mantenha competitiva no mercado, pois trabalhadores motivados certamente produzem mais e com maior qualidade. Alguns benefícios espontâneos possivelmente fornecidos a seus colaboradores são: Plano de saúde, seguro de vida, cesta básica, convenio com farmácias, plano odontológico, bolsas de estudo, empréstimos, centro de lazer, clube para funcionários, creche para filhos, gratificações, Férias flexíveis e PLR (Participação nos lucros e resultados).

RETENÇÃO DE TALENTOS POR BASE DO PLANO DE BENEFICIOS

A maioria dos colaboradores busca oportunidades de crescimentos profissionais na empresa, sendo assim é importante que a gestão de recursos humanos utilize ferramentas e métodos de pesquisas e avaliação para o desenvolvimento de carreiras. Isso faz com que o profissional busque se aperfeiçoar e aprimorar as qualificações necessárias, com o propósito de reconhecimento e recolocação na organização.

A concorrência no mercado de trabalho perante nos funcionários qualificados está cada vez maior, e a empresa tem que levar em consideração de incluir um plano de incentivo e bonificação para seus talentos, sem contar que o empregador economiza mais financeiramente retendo um talento do que contratando um outro, gerando também um estímulo profissional para os seus trabalhadores.

É estes talentos que fazem a empresa respirar, andar, sobreviver em meio ao mercado competitivo dos dias atuais. Talentos que fazem nascerem produtos do nada, criam estratégias em meio à conflitos, talentos que inovam e tem o olhar necessário que a organização precisa para sobreviver, talentos que dão o melhor de si e de suas vivências, de seu conhecimento tácito (intelectual) para as empresas

transformando-as em verdadeiros sucessos. Para Chiavenato, (2004.p.48), gerir talentos, se torna:

Indispensável para o sucesso das organizações. Ter pessoas não significa necessariamente ter talentos. E qual a diferença entre pessoas e talentos? Um talento é sempre um tipo especial de pessoa. E nem sempre toda pessoa é um talento. Para ter talento a pessoa precisa ter algum diferencial que a valorize.

A retenção de talentos tem sido um grande aliado para várias empresas, em uma organização existe vários tipos de funcionários e uma delas é o talento, aquele que veste a camisa da empresa e faz o seu melhor, como a competitividade no mercado de trabalho está alto, a empresa tem que saber valorizar esses talentos. Uma grande organização tem que garantir que seus profissionais mais qualificados continuem nela a bastante tempo, para isso os funcionários precisam estar motivado a querer ser melhor, ele deve ter um foco positivo no plano de carreira e querer crescer junto da empresa. Com isso, a empresa que tem como estratégia o plano de retenção de talentos e que gera profissionais adequados e focados, tem um grande ponto positivo para seu crescimento.

A compensação é provavelmente a maior razão pela qual as pessoas buscam um emprego. Ela é importante do ponto de vista de cada pessoa, como uma necessidade vital. Pagamento é o meio pelo qual uma pessoa proporciona satisfação de suas necessidades e de sua família. Para muitas pessoas com atitude instrumental quanto ao trabalho, ela é a maior razão para trabalhar. Entretanto, o trabalho pode ser mais do que um elemento que proporcione satisfação para as necessidades fisiológicas das pessoas. A compensação define o nível de importância de uma pessoa para sua organização. (CHIAVENATO, 2003.p.261).

Os benefícios independentemente de área de atuação e porte é comum na maioria das empresas dando destaque ao Vale Alimentação/Refeição, Convênio Médico e Vale Transporte que são as necessidades mais comuns nas organizações, lembrando que apenas o Vale Transporte é obrigatório por lei, outro benefício que também foi identificado a necessidade de implantação foi o Auxílio Educação , no qual a empresa sente maior retorno, pois seus funcionários tendo maior capacitação e conhecimento devolve a empresa maior lucratividade, inovação, produtividade.

CONCLUSÃO

Respondendo aos objetivos proposto do presente estudo, identificou-se que o objetivo geral abordado analisou as necessidades de seus colaboradores a partir de um plano de benefício que trará maior motivação e fidelidade do mesmo para com a empresa, buscando delinear os fatores decisivos que contribuam para a retenção, no qual um plano de benefícios bem implementado assegura a fidelidade dos colaboradores, fazendo assim, com que a empresa não perca em rescisão de contrato e contratação e treinamento de novos colaboradores.

Já os objetivos específicos centram em: Apresentar um breve histórico frente aos benefícios legais, espontâneos, flexíveis, monetários e não monetários; Averiguar as vantagens e desvantagens dos planos de Benefícios; Verificar o enfoque da Qualidade de Vida dos trabalhadores frente ao plano de Benefícios Espontâneos; Analisar como um plano de Benefícios pode facilitar na atração e na manutenção dos Recursos Humanos na empresa; Mudanças na Reforma Trabalhista.

Partiu-se de que a prática de retenção de talentos é elemento fundamental para a área da Gestão de Recursos Humanos, na medida em que as empresas são compostas por pessoas e necessita das mesmas para que suas metas e objetivos sejam atingidos, sendo necessário utilizar seus recursos humanos de forma racional. Sendo assim, acredita-se que o investimento para a retenção de seus talentos seja justificável, pois quanto mais colaboradores qualificados e motivados dentro da empresa, maior a eficiência da organização.

O mercado de trabalho se torna cada vez mais competitivo e tem sido mais exigente quanto ao perfil de funcionários, sendo necessário cada vez mais uma demanda por uma força de trabalho cada vez mais qualificada. Observa-se que os principais fatores que ocasionam saída de funcionários são, insatisfação com salário, falta de perspectiva de crescimento profissional, falta de comunicação com liderança, deixando a falta de compreensão a respeito dos objetivos da função, o que pode se traduzir em baixa motivação, podendo comprometer a produtividade e gerar perdas financeiras. Conclui-se que as teorias da motivação proporcionam um grande leque de conclusões em relação à mesma. Por essa razão é possível analisar os motivos que levam o indivíduo a um grau satisfatório no que concerne a auto realização, a partir de o ser humano está sempre em busca de auto realizar-se.

REFERÊNCIAS

BRUCE, Anne. **Como motivar sua equipe**. 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH (de um centro de despesas) em um centro de lucro**. Editora MAKRON BOOKS. 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Editora CAMPUS. 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciamento de pessoas**. O passo decisivo para a administração participativa. 3º ed. São Paulo. MAKRON BROOKS, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier Publishing Company, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**. Enfoque nos papéis profissionais. Editora ATLAS. 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: doo operacional ao estratégico**. 3. Ed. São Paulo: futura, 2000.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 8º edição. Rio de janeiro: LTC, 2001.

Disponível em:

<http://economia.ig.com.br/2017-11-10/beneficios-reforma-trabalhista.html>

Acesso em 12/12/2017 as 22:45

Disponível em:

http://www.huffpostbrasil.com/pedro-chicarino/o-lado-positivo-da-reforma-trabalhista_a_23024057/

Acesso em 12/12/2017 as 23:12