



BENEFÍCIOS SOCIAIS: um modelo para retenção de talentos

Autor(a): **Cicera Aparecida da Silva**

Coautor(es): **Rosana de Fátima Oliveira Pedrosa**

Email: **aparecidasilva@pe.senac.br**

Introdução

Este artigo aborda a importância dos benefícios sociais como forma de valorização do colaborador para retenção de talentos nas organizações. Busca contribuir para melhoria das práticas na área de Gestão de Pessoas nas empresas. Devido às mudanças sociais, as empresas estão percebendo, que se faz necessário investir no capital humano, que é visto como um diferencial das organizações no mercado competitivo. Colaboradores satisfeitos que conseguem cumprir metas estabelecida sem empecilhos, provavelmente apresentarão resultados que tornarão as empresas bem sucedidas. Faz-se necessário que as organizações adotem novas políticas de gestão de pessoas, entre elas, as de incentivos e benefícios relacionados à satisfação aos cumprimentos das metas da corporação. Entre as formas eficazes de compensação, surge a remuneração indireta, formada pelos benefícios sociais. Este artigo teve como objetivos: investigar a importância dos benefícios sociais para a retenção de talentos; pesquisar a importância dos benefícios sociais para a gestão de pessoas; investigar a maneira como os benefícios sociais são utilizados para reter talentos; analisar se os benefícios sociais são valorizados nas empresas e são atrelados à manutenção dos seus colaboradores; analisar se os benefícios sociais oferecidos pelas empresas são satisfatórios; averiguar se os benefícios flexíveis surgiram como uma nova forma de reter os talentos nas organizações.

1

Gestão de pessoas

Devido às alterações no ambiente organizacional, o fator humano torna-se fundamental para o sucesso ou fracasso das empresas. Por esse motivo a área de gestão de pessoas sofreu várias mudanças. Para acompanhar essas mudanças surgiram novos valores pessoais, que buscam aprofundar o conhecimento sobre gestão de pessoas com a finalidade de aperfeiçoar o relacionamento com os funcionários. A gestão de pessoas surgiu com a “expectativa de encontrar formas de administrar o capital humano nas empresas, visando a maximização dos benefícios econômicos advindos do alinhamento entre o potencial dos empregados e os objetivos empresariais” (VERGARA, 2001, p.



34). Segundo Fischer (2002, p. 31) a principal finalidade da gestão de pessoas é “desenvolver e estimular as competências humanas necessárias para que as competências organizacionais da empresa se viabilizem”. Atualmente, os colaboradores representam não apenas a mão de obra na organização, mas sim, uma parte muito importante da empresa, revelando a imagem da própria organização (MAYO, 2003). Mas ainda há organizações que não possuem a visão de que os colaboradores podem ser um dos principais diferenciais para a empresa se destacar no mercado diante das demais. Sob esta visão, observa-se que, de empresa para empresa, existe visão distinta da importância dos colaboradores às atividades da organização, visão esta que vai onde os talentos são extremamente representativos, até organizações que dão pouco destaque ao papel desempenhado pelos seus colaboradores.

Analisando as práticas de gestão de pessoas observa-se que as atividades de recrutamento e seleção, por encontrarem-se tão interligadas, há autores que os apresentam como um único processo. Para Dutra (2002 *apud* ARAUJO; GARCIA, 2009, p. 15) “toda e qualquer atividade da empresa para encontrar e estabelecer uma relação de trabalho com pessoas capazes de atender as suas necessidades presentes e futuras”. Já para Bohlander e Snell (2010) cargo é um grupo de atividades e deveres relacionados. E salário é o valor pago aos funcionários pelo seu trabalho.

Com relação à retenção de talentos a organização precisa estar preocupada tanto em atrair quanto em desenvolver e reter colaboradores talentosos, evitando-se a rotatividade dentro da empresa, para não perder o “ouro” para o concorrente, visto que, a organização ao perder um talento para o mercado, perde capital humano, como também todo o tempo e os recursos investidos neste colaborador. Além de tudo isso este talento vai para outra empresa, levando consigo a experiência profissional adquirida no período de atuação na organização. De acordo com o Dicionário Aurélio (1993 *apud* MARTIM; SANTANA, 2009) que afirma que retenção é o ato ou o efeito de reter, impedir de sair, deter. E Talento é o dom natural ou adquirido, inteligência excepcional. Já Chiavenato (2010) afirma que na Era da Informação as organizações estão aprendendo a administrar talentos para acompanhar as mudanças, sobretudo mudanças culturais e comportamentais. Dentro desta perspectiva Marins (2007 *apud* MARTIM; SANTANA, 2009) destaca que reter talento é uma tarefa difícil. Exatamente por serem pessoas talentosas, confiantes de seu potencial que não possuem medo de, por qualquer motivo,



buscarem outro trabalho. Uma pessoa talentosa possui naturalmente a necessidade de ampliar seus talentos, por esse motivo são pessoas criativas e que sempre estão em busca de novos desafios. As organizações precisam aparelhar-se de ferramentas para que isso aconteça, além de procurar pessoas que possuam sonhos, desejos, almejem crescer, tenham sucesso, sejam ambiciosas, e principalmente busquem o sucesso pessoal que é uma forma motivadora mais forte.

Segundo Marras (2000, p. 137) benefício “é o conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salários”. De acordo com Araujo e Garcia (2009) as organizações estão praticando benefícios sociais por terem se conscientizado do impacto desses recursos. O que tem repercutido de forma positiva, devido ao crescimento e sobrevivência das empresas. Para Tanke (2004) foi entre os anos de 1980 a 1990 que o conceito de benefícios flexíveis conseguiu maior popularidade. Desta forma, os colaboradores possuem a vantagem de escolherem os benefícios que mais lhes interessam. Vilas Boas e Andrade (2009) afirmam que os benefícios sociais atendem normalmente a dois objetivos: aos da organização e dos indivíduos. Para Bohlander e Snell (2010, p. 408) os benefícios flexíveis servem para “acomodar as necessidades individuais dos funcionários”.

Metodologia

Neste estudo foi realizada uma pesquisa bibliográfica utilizando livros, artigos e referências acadêmicas virtuais sobre o assunto, na busca de subsídios, visto que esse método torna possível mais agilidade aos diversos meios em que o objeto de estudo está inserido e também pela grande variedade de dados existentes. A metodologia utilizada possibilitou a análise e interpretação dos dados sobre o tema escolhido: benefícios sociais um modelo para retenção de talentos. Em que as organizações atualmente estão buscando conciliar o interesse de seus colaboradores com as metas estabelecidas a cumprir. As considerações finais proporcionam uma análise de pontos relevantes. Este trabalho trata-se de uma pesquisa de cunho bibliográfico de autores ligados ao tema da pesquisa, e possui caráter qualitativo. Buscou-se, contudo, fazer uma análise de estudo, que contribuísse como suporte para os interessados sobre o assunto e objetiva uma maior compreensão do tema em questão.



Considerações finais

Ante o estudo da importância dos benefícios sociais para retenção de talentos nas empresas, foi detectado que existe um fator relevante a se considerar que é a questão tempo, pois percebe-se que o futuro chega cada vez mais rápido. Ele não é mais amanhã, mas hoje e agora. Percebem-se novas tendências que surgem afetando diretamente os negócios nas organizações. Requerendo do capital humano mais capacitação e motivação, como também lança mais desafios ao corpo gestor das empresas para garantir competitividade e a produtividade. A pesquisa demonstra que atualmente o mercado de trabalho requer colaboradores de alto nível, que sejam capacitados para gerenciar equipes e projetos, desenvolver novos produtos, de inovar processos, como também tenham uma visão estratégica do negócio no qual a empresa faça parte. Esse funcionário é o mais valorizado no mercado de trabalho, e o mais buscado pelas organizações. Analisando as empresas, baseada na pesquisa bibliográfica realizada, observou-se que quanto aos benefícios sociais utilizados nos dias de hoje, é possível perceber a valorização de seus colaboradores, através da prática dos mais variados tipos de benefícios sociais, tais como: assistência médica, refeição e assistência odontológica como forma de mantê-los, mas existem fatores que também servem para retê-los, tais como: autonomia e liberação para execução do trabalho, a importância e o desafio das missões delegadas, a ética na organização e a qualidade dos gestores, tudo isso porque atualmente o capital humano tem-se caracterizado como um grande diferencial para as organizações se destacarem entre as demais.

Após atrair os talentos as empresas precisam difundir maneiras para reter esses talentos, ou seja, necessitam investir no treinamento e desenvolvimento desses funcionários.

Por fim, o presente artigo deixa claro o papel fundamental dos colaboradores nas empresas, além de investigar e analisar os meios de identificar, atrair, treinar, desenvolver e reter talentos na organização, e reforça a importância do capital humano para o sucesso da organização.

Referências

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2ª ed., ver. e atual. São Paulo: Atlas, 2009.



BOHLANDER, George; SNELL, Scott. **Administração de recursos humanos**. Tradução de Maria Lúcia G. Leite Rosa e Slange Aparecida Visconti. 14ª ed. Norteamericana. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier Publishing Company, 2010.

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

MAYO, Andrew. **O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.

MARTIM, Camila; SANTANA, Gisleine Luiz de. **Retenção de talentos: quais as variáveis que influenciam no processo de retenção de talentos em uma organização?** Trabalho de conclusão de curso. Faculdade Cenecista de Capivari. São Paulo: O autor, 2009, 54f.

TANKE. M. **Administração de recursos humanos em hospitalidade**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

VERGARA, S.; DAVEL, E. Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. In DAVEL, E.; VERGARA, S. (Org.) **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

VILAS BOAS. Ana Alice; ANDRADE. Rui Otávio Bernardes de. **Gestão estratégica de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.